LES STATUTS DE TRAVAIL

une analyse
socio institutionnelle
de la
population active québécoise

LE TRAVAIL

Québec

87-01913/

Les statuts de travail

une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise

Les statuts de travail

une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise

Michel Brossard
Marcel Simard

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par
le Service de la recherche de la Commission
consultative sur le travail
Directrice : Nicole Lemay

Cette édition a été produite par la Direction générale
des publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08683-3

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Messieurs Michel Brossard et Marcel Simard, professeurs à l'École des Relations industrielles de l'Université de Montréal. Messieurs Daniel Jolin et Michel Lefebvre ont contribué à cette recherche à titre d'assistants.

Cette étude fait état de la diversité des situations et statuts de travail ainsi que de la protection légale et conventionnelle offerte aux travailleurs qui détiennent ces statuts de travail. Cette étude fournit une analyse détaillée de la structure actuelle et antérieure de la population active québécoise, une analyse microscopique de la composition de la main-d'oeuvre et une analyse microscopique des différents statuts de travail.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

Liste des tableaux IX

Introduction 1

Première partie – Vers une problématique des situations et statuts de travail : la différenciation de la population active

Chapitre I **Mandat et stratégie de la recherche** 5
1.1 Le mandat 5
1.2 La stratégie de recherche 6

Chapitre II **Examen de la littérature** 7
2.1 La perspective juridique : formes normale et anormale de travail 7
2.2 La perspective économique : le dualisme du marché du travail 7
2.3 La perspective sociologique : la précarisation de l'emploi 8

Chapitre III **La problématique de l'étude** . . 11
3.1 Le fait central 11
3.2 Les éléments d'une nouvelle problématique 11
3.3 La classification des sous-catégories de la population active 12

Deuxième partie – Situations de travail et sous-catégories de travailleurs : la composition de la population active québécoise

Chapitre IV **La composition de la population active québécoise** . . 19
4.1 Les gandes catégories de la population active québécoise . . . 19
4.2 Les sous-catégories de travailleurs salariés 20
4.3 Les sous-catégories de travailleurs indépendants 21
4.4 Les travailleurs familiaux non rémunérés 22
4.5 Les travailleurs pratiquant le cumul de l'emploi 22

Chapitre V **Les travailleurs salariés au Québec : un profil socio-économique** 23
5.1 Les travailleurs salariés à domicile 23
5.2 Les salariés réguliers à plein temps 24
5.3 Les salariés réguliers à temps partiel 26
5.4 Les salariés occasionnels 27
5.5 Conclusion 28

Chapitre VI **Les travailleurs indépendants au Québec : un profil socio-économique** 31
6.1 Les travailleurs indépendants à domicile 32
6.2 Les travailleurs indépendants réguliers à plein temps 33
6.3 Les travailleurs indépendants sur une base occasionnelle . . . 34
6.4 Conclusion 35

Chapitre VII **Les travailleurs familiaux non rémunérés au Québec : un profil socio-économique** 37

Chapitre VIII **L'évolution de la population active québécoise : rétrospective et prospective** . . 39
8.1 Évolution rétrospective de la population active québécoise . . 39
8.2 Évolution prospective de la population active québécoise . . . 49
8.3 Conclusion 58

Troisième partie – Les catégories de travailleurs et les statuts de travail

Chapitre IX **Les décrets de convention collective** 65
9.1 Les activités manufacturières . 65
9.2 Les transports, communications et autres services publics 67
9.3 Le commerce 68

9.4 Les services socio-culturels, commerciaux et personnels . . . 69
9.5 Conclusion 73

Chapitre X Les conventions collectives . . . 75
10.1 L'industrie manufacturière . . . 75
10.2 Les transports, communications et autres services publics 79
10.3 La finance, les assurances et affaires immobilières 83
10.4 Le commerce 83
10.5 Les services socio-culturels, commerciaux et personnels . . . 86
10.6 L'administration publique . . . 91
10.7 Conclusion 93

Quatrième partie – Les situations et statuts de travail : la position de divers acteurs devant la Commission consultative sur le travail

Chapitre XI La position des parties 101
11.1 L'évolution des situations de travail 101
11.2 Les statuts de travail 108

Conclusion 115

Bibliographie 119

Liste des tableaux

Tableau 1 Importance absolue et relative des travailleurs réguliers à plein temps et des travailleurs à temps partiel et occasionnels dans la population active occupée, Québec, Ontario et Canada, 1980 20

Tableau 2 Importance absolue et relative des travailleurs réguliers à plein temps et des travailleurs à temps partiel et occasionnels dans la population active du Québec selon le statut professionnel, 1980 20

Tableau 3 Importance absolue et relative de diverses sous-catégories de salariés, Québec, 1980 21

Tableau 4 Importance absolue et relative de diverses sous-catégories de travailleurs indépendants, Québec, 1980 22

Tableau 5 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs salariés à domicile et du total des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 23

Tableau 6 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs salariés à domicile et de l'ensemble des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 24

Tableau 7 Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et du total des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 25

Tableau 8 Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 26

Tableau 9 Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à temps partiel et du total des salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 26

Tableau 10 Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à temps partiel et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 27

Tableau 11 Répartition numérique et procentuelle des salariés occasionnels et du total des salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 . . . 27

Tableau 12 Répartition numérique et procentuelle des salariés occasionnels et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 28

Tableau 13 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 . . . 31

Tableau 14 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants à domicile et de l'ensemble des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 32

Tableau 15 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants à domicile et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 32

Tableau 16 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants réguliers à plein temps et du total des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 33

Tableau 17 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants réguliers à plein temps et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 . . . 34

Tableau 18 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants occasionnels et du total des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980 34

Tableau 19 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants occasionnels et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 35

Tableau 20 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs familiaux non rémunérés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980 . . . 37

Tableau 21 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs au sein de la population active occupée selon le statut professionnel, Québec, 1941, 1951, 1961, 1971, 1981 40

Tableau 22 Répartition numérique et procentuelle des salariés selon qu'ils sont réguliers à plein temps, réguliers à temps partiel ou occasionnels et selon le sexe, Québec, 1951, 1971, 1981 41

Tableau 23 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés au sein de la population active selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1941, 1981 42

Tableau 24 Répartition numérique et procentuelle des hommes et des femmes au sein de la population active totale selon leur état matrimonial, Québec, 1941, 1951, 1961, 1971, 1981 . 44

Tableau 25 Répartition numérique et procentuelle des travailleurs réguliers à temps plein et des travailleurs à temps partiel et occasionnels au sein de la population active selon l'âge, le sexe et l'état matrimonial, Québec, 1981 45

Tableau 26 Répartition numérique et procentuelle de la population active selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1941, 1951, 1961, 1971, 1981 . 47

Tableau 27 Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et des salariés occasionnels et à temps partiel selon le sexe et le secteur d'activité économique, Québec, 1951, 1981 49

Tableau 28 Raisons données pour l'emploi à temps partiel, en nombre et pourcentage, Québec, 1976, 1980, 1984 55

Tableau 29 Raisons données pour le travail à temps partiel chez les femmes mariées, en nombre et pourcentage, Québec, 1976, 1980, 1984 56

Introduction

Le titre de cet ouvrage pourra surprendre. Pourtant, diverses raisons nous ont conduits, à partir de la demande initiale de la Commission consultative sur le travail de faire enquête sur les statuts de travail, à faire une analyse de la population active québécoise. Il n'est sans doute pas inutile d'en faire état, d'entrée de jeu.

D'abord, il doit être évident pour tous que si la question des statuts de travail renvoie à la réalité des institutions à travers lesquelles les acteurs sociaux définissent les avantages, en somme le statut de ceux qui travaillent, elle renvoie aussi à une réalité plus fondamentale qui est celle de la structure, de la composition de la population active sur le marché du travail, et de son évolution. En fait, c'est cette dernière qui est déterminante, jusqu'à un certain point, du jeu institutionnel. Les syndicats, par exemple, n'ont commencé à s'intéresser au sort des travailleurs à temps partiel qu'à partir du moment où ceux-ci ont constitué une portion significative de la main-d'oeuvre. En conséquence, on ne peut vraiment étudier les statuts de travail que si on les replace dans le contexte de la population active dans son ensemble.

Ce premier constat nous conduit à un second. Le statut de travail ne représente jamais qu'un côté de la médaille. L'autre face de la position d'une personne sur le marché du travail, c'est son rôle ou ce que nous appelons plus simplement sa situation de travail. Cette distinction est au coeur de notre étude. Cependant, le rapport qui existe entre rôle et statut, et qui donne à chacun son sens, nous a conduits à étudier la population active et non seulement les statuts. En effet, en définissant notre objet comme étant la population active, nous pouvions étudier les travailleurs dans leur double réalité : celle de leur rôle ou situation de travail et du statut qui y correspond.

Ces raisons, ainsi que d'autres qui nous ont influencés dans la définition de l'objet de cette recherche, sont explicitées dans la première partie de l'ouvrage qui est consacrée à l'élaboration de la problématique. Le lecteur y trouvera non seulement l'interprétation que nous avons faite du mandat qui nous a été confié par la Commission, mais aussi une analyse de la littérature pertinente dont nous nous sommes inspirés pour élaborer la problématique qui a, par la suite, guidé notre analyse.

Cette analyse comprend les trois parties qui suivent la problématique. Ainsi, la deuxième partie consiste en une analyse statistique de la composition actuelle de la population active québécoise selon les diverses sous-catégories de travailleurs. Cette deuxième partie se termine par une analyse rétrospective de la population active, dans le but d'identifier certains facteurs lourds de son évolution, et par une analyse prospective cherchant à anticiper les tendances d'avenir. Ensuite, nous analysons dans une troisième partie la réalité actuelle des statuts de cette population active, tels qu'ils peuvent être appréhendés dans les décrets de convention collective et dans les conventions collectives elles-mêmes. Nous ne pouvons prétendre que cette analyse institutionnelle des statuts soit représentative de l'ensemble de la population active puisqu'une grande partie de celle-ci n'est pas encadrée par le régime syndical et son extension. Cependant, nous pensons que cette analyse est révélatrice de certaines tendances dans l'ensemble du marché du travail en ce qui concerne la définition des différents statuts de travail. Au surplus, l'analyse menée dans cette troisième partie est de nature à nuancer, sinon davantage, les affirmations de certains économistes institutionnalistes partisans de la théorie du dualisme du marché du travail. Enfin, dans la quatrième partie, nous procédons à l'analyse des positions adoptées par les acteurs sociaux devant la Commission au sujet de la question des situations et statuts de travail. Cette analyse montre, pour ceux qui voudraient encore s'en convaincre, à quel point la question globale de la composition de la population active, en termes de rôles et statuts de travail, constitue un enjeu des rapports sociaux.

C'est probablement la combinaison de ces divers angles d'analyse qui confère à la recherche une certaine originalité. En effet, nous y trouvons à la fois une analyse sociologique, à l'aide des données statistiques disponibles, de la structure actuelle et passée de la population active québécoise et une analyse institutionnelle des différents statuts de travail. À notre connaissance, une telle combinaison est nouvelle et révélatrice à plusieurs égards. Par exemple, on peut ainsi voir quels sont les critères déterminants à partir desquels les acteurs institutionnels distinguent et hiérarchisent les divers statuts de travail. De même, elle permet de mieux voir les limites de certaines interprétations de la théorie économique du dualisme du marché du travail. Enfin, elle suscite des interrogations en ce qui concerne les pratiques des agents socio-économiques en matière de détermination des statuts.

Ceci dit, la réalisation d'une telle étude aurait été impossible sans le concours d'un certain nombre de personnes et d'organismes que nous tenons à remercier. Nous pensons d'abord aux commissaires de la Commission qui ont accepté le plan de cette recherche ainsi qu'à Madame Nicole Lemay, directrice de la recherche à la Commission, pour son soutien et ses commentaires. Nous tenons aussi à souligner la coopération exceptionnelle que nous avons reçue du personnel du Bureau de la Statistique du Québec et de Statistique Canada. Sans leur empressement, nous n'aurions pu, dans les délais qui nous étaient impartis, procéder à l'analyse des compilations spéciales qu'ils nous ont fournies. Nous pensons aussi aux représentants syndicaux et patronaux, trop nombreux pour tous les nommer, qui nous ont guidés dans l'interprétation à donner aux clauses de conventions collectives et de décrets dont le sens n'est pas toujours évident pour de simples chercheurs. Enfin, nous remercions MM. Michel Lefebvre et Daniel Jolin pour leur travail d'assistance de recherche ainsi que Mesdames Hélène Laporte et Ginette Lantagne pour leur disponibilité et leur compétence dans la dactylographie du manuscrit.

Première partie

Vers une problématique des situations et statuts de travail : la différenciation de la population active

Chapitre I
Mandat et stratégie de la recherche

1.1 Le mandat

Cette étude a été réalisée à la demande de la Commission consultative sur le travail. Mandatée pour déterminer « des mesures propres à favoriser, particulièrement dans le secteur privé, des relations du travail harmonieuses, une organisation du travail productive et une implication valorisante des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise »(1), la Commission a jugé bon d'approfondir, parmi d'autres, la question des statuts de travail.

Cette question est en effet fondamentale du point de vue même des objectifs poursuivis par la Commission. Les rôles et statuts de travail conditionnent largement les processus de relations du travail dans la mesure où ils en constituent l'enjeu principal, en même temps qu'ils définissent en grande partie les termes mêmes de l'implication des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise. Or, de nombreuses études tendent à montrer qu'au cours des dernières années, la situation a beaucoup changé en matière de rôles et statuts de travail. De nouvelles formes de travail se sont développées, comme le travail à temps partiel, le travail occasionnel, contractuel, l'emploi à domicile, le partage du travail et d'autres encore. Mais dans les faits, ces situations de travail qui diffèrent de la situation conventionnelle du travail régulier à plein temps n'intéressent-elles qu'une infime minorité de la population active ou sont-elles déjà beaucoup plus répandues qu'on a généralement tendance à le penser ? Quelles sont, par ailleurs, les conditions de travail associées à ces situations de travail non conventionnelles ? Quels sont les avantages que les travailleuses et travailleurs retirent de ces formes de travail et quelles sont les protections institutionnelles dont ils peuvent se prévaloir dans l'état actuel des choses, bref quels sont les statuts associés à ces rôles de travail ?

Voilà quelques-unes des questions auxquelles nous devions répondre dans notre mandat.

En fait, ce qui est requis ici, c'est ni plus ni moins qu'une étude de la population active du Québec, du cadre institutionnel dont elle dispose et de la manière dont les acteurs sociaux définissent la situation présente et entrevoient l'avenir. En termes d'analyse, un tel mandat conduit à définir quatre objectifs.

Premièrement, il faut mettre de l'ordre dans ce qui apparaît être la situation actuelle extrêmement composite de la population active. Cet objectif peut être atteint par la revue des analyses globales qui ont été faites jusqu'ici de la main-d'oeuvre et du marché du travail au Québec et dans les autres sociétés industrielles occidentales. Sur cette base, il s'agit d'élaborer la problématique de la situation actuelle de la main-d'oeuvre pour déboucher sur une classification cohérente des diverses catégories qui la composent.

En deuxième lieu, il faut analyser la composition de la population active du Québec. Partant de la classification des diverses catégories qui composent cette population active, il s'agit d'abord d'en mesurer l'importance absolue et relative actuellement et rétrospectivement selon les possibilités des données statistiques disponibles. Ensuite, il faut tracer le portrait sociodémographique de ces diverses catégories de la population active et voir dans quels secteurs d'activité économique elles se concentrent. Enfin, partant de certaines hypothèses documentées concernant les facteurs d'évolution passée de la composition de la population active, il faut voir quels sont les scénarios les plus vraisemblables à retenir pour l'avenir.

Troisièmement, les statuts proprement dits des diverses catégories de la population active doivent être étudiés. De nombreuses dispositions institutionnelles définissent les statuts de travail. Il y a notamment les conventions collectives et les décrets que nous devions étudier afin d'avoir certaines indications sur les diverses conditions de travail des différentes sous-catégories de cette partie de la population active qui est encadrée par le régime syndical et son extension.

En dernier lieu, il faut terminer l'analyse par l'observation du débat social, car la question des rôles et des statuts de travail est, à l'évidence, un enjeu pour l'ensemble d'une société. Or, l'existence même de la Commission consultative sur le travail et la démarche qu'elle a adoptée en ont fait un des lieux privilégiés du débat actuel sur cette question. Il convient donc d'analyser en quels termes les divers acteurs sociaux perçoivent la situation présente des rôles et statuts de la population active et comment ils entrevoient l'avenir sur cette question.

---

(1) Commission consultative sur le travail, *Document de consultation*, Québec, 1984, p. 7.

1.2 La stratégie de recherche

Il vaudrait mieux parler des stratégies de recherche puisqu'en effet nous avons dû combiner une variété de démarches dans la réalisation de cette étude. Nous nous contenterons d'indiquer ici les grandes orientations de notre méthodologie, des précisions étant fournies au fur et à mesure des diverses parties de l'étude, lesquelles commandaient chacune une stratégie particulière.

La première partie est consacrée à la définition de la problématique générale de la recherche. Pour y arriver cependant, nous procédons préalablement à une revue analytique de la littérature pertinente, non pas dans une perspective d'exhaustivité de tout ce qui a été écrit sur la question des rôles et statuts de travail, mais plutôt en vue de repérer et de classer les principaux courants de recherche qui se sont intéressés à l'analyse de la composition de la population active dans les sociétés industrielles. Cet exercice nous conduit à définir notre propre problématique d'analyse centrée sur le phénomène de la différenciation de la population active et de ses déterminants probables. Assumant d'entrée de jeu la nature historique d'un tel phénomème de différenciation, nous nous en servons ensuite pour repérer les principaux critères permettant de construire une classification analytiquement fondée des différents rôles et statuts possibles de travail au sein de la population active.

Ce sont les principales distinctions conceptuelles générées par cette classification qui sont ensuite appliquées, dans la deuxième partie, à l'analyse statistique de la composition de la population active québécoise. Les données utilisées ici sont celles principalement du recensement de 1981 et, dans certains cas, de l'Enquête sur la population active. Mais les données publiées par Statistique Canada ne permettant pas, dans bien des cas, de procéder aux analyses pertinentes, nous avons obtenu de l'organisme fédéral divers tableaux inédits présentant les données de ces grandes enquêtes conformément à nos catégories conceptuelles. Les analyses descriptives, d'une part, et historiques, d'autre part, réalisées conformément à la problématique définie antérieurement, jettent un éclairage nouveau sur la composition actuelle de la population active québécoise et sur son évolution. Au surplus, la compatibilité entre les catégories conceptuelles utilisées et les données statistiques disponibles est encourageante dans la perspective de nouvelles recherches qui approfondiraient celle qui est présentée ici.

Dans la troisième partie, les données institutionnelles disponibles concernant les statuts de travail sont analysées. Dans le cas des décrets, nous avons analysé les données pertinentes de la totalité des décrets alors que dans le cas des conventions collectives, nous avons procédé à un échantillonnage probabiliste stratifié. L'analyse montre que certaines grandes catégories conceptuelles issues de la classification élaborée dans la première partie sont opératoires pour l'étude des statuts de travail à partir des données institutionnelles, alors que d'autres catégories plus fines n'ont pas de correspondance avec la réalité institutionnelle actuelle. Ce résultat n'invalide pas la classification proposée, non plus que son fondement. Bien au contraire, le fait que dans la dynamique institutionnelle, les distinctions de statut correspondent à nos grandes catégories conceptuelles aurait plutôt tendance à confirmer le bien-fondé de notre classification, tout en étant révélateur des principes à la base du jeu institutionnel qui conduit à la définition des conditions de travail et des statuts.

Enfin, la quatrième et dernière partie est consacrée à l'analyse des positions prises par les divers intervenants devant la Commission consultative sur le travail au sujet des divers statuts et situations de travail. Nous avons procédé ici à une analyse du contenu de la totalité des prises de position dans une perspective avant tout de reconstitution de l'éventail des positions des acteurs sociaux, plutôt que dans celle d'une analyse du discours social au sens de la sociologie des idéologies. Néanmoins, ce premier niveau d'analyse fait ressortir, à l'évidence, à quel point la question des situations et statuts de travail constitue un enjeu des rapports sociaux.

Chapitre II
Examen de la littérature

Il existe une abondante littérature s'intéressant aux formes et statuts de travail qui structurent le marché du travail dans les sociétés industrielles avancées. Cependant, les textes qu'on trouve dans cette littérature sont d'inégale envergure. En effet, la grande majorité des articles et rapports de recherche s'intéressent à l'une ou l'autre des formes de travail. Il n'y a que quelques auteurs qui se sont attaqués au problème d'analyser un ensemble, voire même la totalité des formes et statuts de travail coexistant sur le marché du travail.

À ce stade-ci de notre démarche qui consiste à préciser la problématique d'analyse que nous adopterons dans cette étude, ce sont les textes privilégiant une approche globalisante qui nécessitent d'être approfondis. D'une part, en effet, ce sont ces textes qui, par leur objet, s'apparentent le plus à celui défini dans notre mandat. D'autre part, c'est aussi dans ces textes qu'on trouve les éléments de problématique pouvant nous servir à préciser la perspective requise pour orienter l'analyse du phénomème des divers statuts et formes de travail à travers lesquels se distribue la population active au Québec.

Disons tout de suite qu'il n'y a pas de problématique unifiée parmi ces textes adoptant une approche globalisante. En fait, la manière même de définir le phénomène varie selon que l'auteur est juriste, économiste ou sociologue, bien que l'effort analytique de chacun procède d'une même préoccupation à l'égard de la croissance, au cours des dernières années, des nouvelles formes d'emploi.

Voyons cependant en quoi consiste cette diversité de perspectives.

2.1 La perspective juridique : formes normale et anormale du travail

La croissance récente de diverses formes nouvelles de travail comme l'emploi intérimaire, le travail occasionnel, le travail contractuel, et d'autres encore a conduit certains juristes à s'interroger sur la signification de ce phénomène du point de vue du droit du travail[1]. De ce point de vue, plusieurs des formes nouvelles de travail sont définies par les juristes comme étant une remise en cause des caractéristiques habituelles, « normales », du lien contractuel d'emploi. Normalement, en effet, employeur et salarié sont liés par un contrat à durée indéterminée qui place le salarié en rapport avec un seul employeur.

Au contraire, dans le travail au noir, il n'est pas évident qu'il y ait même un contrat de travail. Il en est de même dans le cas du travail effectué sous forme de stage en entreprise. Dans le travail occasionnel, il y a bien un contrat de travail, mais de durée déterminée, tout comme dans les cas du travail saisonnier, du travail contractuel et du travail intérimaire. Dans ce dernier cas, en plus, l'unicité de l'employeur paraît mise en cause. L'employeur légal, aux fins d'éventuels recours, est-il l'entreprise qui utilise effectivement les services de l'employé pendant une période de temps déterminée ou l'entreprise de placement qui a vendu de tels services ?

Cependant, certaines modalités d'emploi non conventionnelles, comme le travail occasionnel sur liste d'appel et surtout le travail permanent à temps partiel qui sont parmi les plus répandues des nouvelles formes d'emploi, échappent à une telle approche de la situation[2]. Ces formes de travail, en effet, mettent l'employé en relation avec un employeur unique dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et, donc, paraissent tout à fait normales d'un point de vue juridique.

Ainsi en procédant uniquement à partir des normes juridiques définissant la forme prédominante de travail et le lien d'emploi la caractérisant, la perspective juridique est conduite à définir une partie seulement des nouvelles formes d'emploi comme « anormales » ou « hors normes » et à négliger l'autre partie.

2.2 La perspective économique : le dualisme du marché du travail

Ce sont des économistes américains qui ont le plus étudié le phénomène de la segmentation du marché du travail, en analysant les modalités d'intégration des Noirs et plus largement de diverses minorités sur le marché de l'emploi. Le résultat de ces recherches a donné naissance à la théorie du dualisme du marché du travail[3].

---

(1) Lyon-Caen, G. « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Revue du Droit social*, nº 9-10, 1980, p. 8 et sq. Rettenbach, B. « Diversité des formes juridiques de travail et restructuration des entreprises », *Travail et Emploi*, Juin 1979., p. 23

(2) Lyon-Caen, art. cité. p. 10

(3) Doeringer, P.B., Piore, M.J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Books, 1971. Edwards, R. et al., *Labor Market Segmentation*, Lexington Books, 1973.

Selon cette théorie, le marché du travail est divisé en deux secteurs : un *secteur primaire* comprenant les emplois généralement stables, permanents, plutôt bien payés et offrant certaines possibilités d'avancement et un *secteur secondaire* dans lequel les emplois sont instables, précaires, généralement mal payés et désavantagés. Ceux qui occupent les emplois de ce second secteur sont en majorité des femmes et des jeunes, des membres de diverses minorités et des immigrants. De plus, ces deux marchés du travail semblent pouvoir être définis non seulement en termes de différences dans les caractéristiques économiques des emplois qui y sont offerts et de différences quant aux caractéristiques sociodémographiques de la main-d'oeuvre qui occupent ces emplois, mais aussi à partir des comportements typiques adoptés par les travailleurs et les employeurs dans chaque secteur relativement à des aspects comme la détermination des salaires et le développement des qualifications[4].

Dans l'ensemble, il y a un certain consensus parmi les économistes du travail ayant étudié ce phénomène de segmentation pour définir la structuration dualiste du marché du travail comme étant un mécanisme permettant de répondre à l'incertitude et aux fluctuations de l'activité économique dans les économies industrielles de marché. Dans l'activité productive, en effet, c'est le travail qui est le facteur variable tandis que le capital constitue le facteur fixe. En conséquence, il faut s'attendre à ce que ce soit par la manipulation du facteur travail que se fassent les ajustements de l'activité productive conséquents aux fluctuations économiques. Mais alors comment expliquer la constitution du secteur primaire dans le marché du travail, dont la caractéristique consiste précisément en des emplois relativement stables, peu variables ? À cette question, les économistes donnent des réponses diverses selon les écoles de pensée auxquelles ils se réfèrent.

Ainsi, les économistes travaillant à l'aide de la théorie économique du capital humain mettent en évidence l'intérêt des employeurs à traiter comme un capital les travailleurs dans lesquels ils ont investi au plan du développement des compétences et qualifications. Ces travailleurs deviennent alors un facteur quasiment fixe de production, à l'instar du capital, et ce sont les emplois qu'occupent ces travailleurs qui constituent le secteur primaire du marché du travail[5]. Le marché secondaire du travail, à l'inverse, est constitué de tous ces emplois exigeant peu ou pas de qualifications et ce sont ces emplois qui servent principalement à ajuster le niveau de l'activité productive en fonction des fluctuations économiques.

Pour leur part, les économistes privilégiant l'approche institutionnaliste mettent davantage en évidence l'influence de l'action syndicale des travailleurs sur la structuration dualiste du marché du travail[6]. Dans le secteur primaire du marché du travail, la syndicalisation d'une partie non négligeable de la main-d'oeuvre permet à celle-ci de négocier avec les employeurs les arrangements institutionnels donnant plus de sécurité dans l'emploi (ex. : ancienneté), de meilleurs salaires, des possibilités de promotion, etc. Au contraire, dans le marché secondaire du travail, le taux de syndicalisation est faible et conséquemment le pouvoir de négociation des travailleurs est d'autant plus réduit qu'ils sont aisément remplaçables dans des emplois exigeant peu ou pas de qualifications.

2.3 La perspective sociologique : la précarisation de l'emploi

Les sociologues abordent généralement le phénomème des nouvelles formes d'emploi dans une perspective plus large que celle des juristes. Ils observent, en effet, que sur les normes juridiques constituant la forme d'emploi prédominante se sont construites d'autres normes institutionnalisées, d'origine conventionnelle ou coutumière. Ces normes touchent par exemple le niveau de rémunération qui est le plus souvent au-delà du minimum légal, la détermination d'une durée pleine et régulière du travail au-delà de laquelle l'employé a droit d'être payé en temps supplémentaire, la stabilité de l'emploi tenant compte de l'ancienneté dans l'avancement autant que dans la mise à pied, et bien d'autres encore[7]. L'ensemble de ces normes définit l'emploi-type du travail salarié, en l'occurrence l'emploi permanent ou régulier à plein temps, perçu par tous les analystes comme étant celui qu'occupe encore une très forte majorité de la main-d'oeuvre.

Armé de cette définition, il devient possible d'identifier, par comparaison, les autres formes de travail désignées tantôt comme atypiques[8] ou comme précaires[9]. De

---

(4) Piore, M.J. « Notes for a Theory of Labour Market Stratification », in Edwards, R. et al., *op. cit.*

(5) Or, W., « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *The Journal of Political Economy*, vol., 70, nº 6, 1962, pp. 538-555. Becker, G., *Human Capital*, N.Y. Columbia University Press, 1969.

(6) Doeringer, P.B., Piore, M.J., *op. cit.* ; Piore, M.J., *op. cit.* ; Kaufman, R. « Why the U.S. Unemployment Rate is so High ? » in Piore, M.J. (ed.), *Unemployment and Inflation*, N.Y., M.E. Sharpe, 1979.

(7) Pour la France, l'analyse la plus détaillée est celle de Fossaert, R., « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique ? » *Droit social*, nº 7-8, 1981, p. 494-513.

(8) Fossaert, R., art. cité ; Puel, H., « Emploi typique et représentation du travail », *Droit social*, nº 7-8, 1981, p. 489-493.

(9) Caire, G. « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », *Sociologie du travail*, nº 2, 1982, p. 135-158.

toutes ces autres formes d'emploi, le travail permanent à temps partiel est considéré comme le moins atypique car il s'écarte sur un seul point de l'emploi-type, en l'occurrence l'horaire collectif des quarante (40) heures ou de la semaine pleine de travail. Si l'on exclut le travail au noir qui n'est pas seulement atypique, mais carrément illégal, c'est le travail à domicile qui paraît en rupture avec le plus grand nombre de traits caractéristiques de l'emploi-type. Ainsi, on peut classer pratiquement toutes les nouvelles formes d'emplois sur une sorte d'échelle de plus ou moins grand atypisme selon la distance de chacune d'elles par rapport au travail typique. Et ce sont ces décrochages progressifs par rapport aux normes qui solidifient et régularisent l'emploi stable le plus courant, qui constituent la précarité caractéristique de ces nouvelles formes d'emploi.

La précarité dont il est ici question n'est pas seulement d'ordre économique, au sens où ces diverses formes d'emploi génèrent des niveaux de revenus généralement inférieurs à ceux des emplois permanents ou encore au sens où la sécurité d'emploi en est pratiquement exclue. La précarité est aussi d'ordre social au sens où les catégories de travailleurs occupant ces formes d'emploi ne sont généralement pas intégrées socialement aux communautés de travail dans lesquelles se fait néanmoins la prestation de services. En fait, la coexistence au sein des entreprises de ces formes de travail et de la forme typique d'emploi a souvent pour effet de déclencher un processus d'éclatement, d'érosion de la communauté de travail qui, se sentant menacée dans son existence même, a tendance à laisser dans la marginalité les travailleurs atypiques[10]. Réciproquement, ces derniers ont généralement une faible propension à participer aux activités socio-culturelles ou syndicales par lesquelles la communauté de travail se constitue et intègre ses membres.

Les sociologues qui étudient le phénomène de la précarisation de l'emploi voient dans la croissance et la multiplication des formes d'emploi précaire un changement significatif dans les politiques de gestion de la main-d'oeuvre[11]. Traditionnellement, l'emploi permanent était l'outil de base des entreprises pour mobiliser la force de travail qu'elles conjuguaient avec des politiques actives d'intégration sociale des employés.

Cette orientation patronale, plus développée sans doute dans les grandes entreprises et qui correspondait à l'orientation centrale de l'action syndicale, jointe à la propension des États-Providence vers l'adoption de mesures législatives accordant des protections aux salariés au chapitre des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi, a formé jusqu'ici l'essentiel d'une des principales régulations du système social et économique des sociétés industrielles occidentales. D'une part, en effet, ces politiques assuraient la paix et la cohésion sociales indispensables au maintien de l'ordre socio-économique et, d'autre part, elles permettaient une certaine cohérence dans l'évolution des niveaux de production et de consommation, évitant ainsi les crises économiques brutales de surproduction. Mais, progressivement, les éléments de cette régulation « keynésienne » ont engendré un ensemble de rigidités.

> Ces rigidités sont statutaires, s'analysant en termes de délais et de procédures. Elles sont aussi structurelles avec des configurations rigides de fonctions et de structures de qualifications et les obligations sociales liées aux différents seuils de la législation du travail. Ce sont enfin des rigidités de comportement génératrices de surenchère syndicale lorsque la possibilité de comparaisons joue à plein dans les entreprises.[12]

À terme, cependant, ces rigidités peuvent être contradictoires avec certaines conditions de maintien de la rentabilité des entreprises : limitation ou blocage des possibilités de réorganisation du travail, d'adaptation aux changements technologiques, etc.[13].

Dès lors, les formes d'emploi précaire constituent de nouvelles politiques de gestion de la main-d'oeuvre de la part des entreprises qui cherchent à échapper aux rigidités du mécanisme régulateur exposé plus haut et à retrouver la flexibilité dans la gestion de la force de tavail dont elles ont besoin pour restaurer leur rentabilité dans les conditions fluctuantes du marché. Il est significatif de noter qu'en France, par exemple, ce sont les grandes entreprises, autrefois fortement engagées dans le pattern de la régulation keynésienne, qui développent actuellement le plus fortement certaines formes d'emploi précaire[14].

Ce faisant, les entreprises cherchent-elles simplement à assouplir le mécanisme régulateur développé suite à la

---

(10) Maillard, J., Mandroyan, P., Plattier, J.-P., Priestly, T. « L'éclatement de la collectivité de travail », *Droit social*, nº 9-10, 1979, p. 323-338.

(11) Broudic, P., Espinasse, J.-M., « Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre », *Travail et Emploi*, octobre 1980, p. 10.

(12) Caire, G. art. cité, p. 156.

(13) Boyer, R. *Les transformations du rapport salarial dans la crise : une interprétation de ses aspects économiques et sociaux*, CEPREMAP, 1981.

(14) Caire, G., art. cité p. 145.

grande crise des années 1930, mais induisant de trop fortes rigidités, dans l'espoir d'obtenir une certaine flexibilité dans la gestion de la force de travail ? Ou, au contraire, dans les conditons de la crise actuelle, la précarisation de l'emploi est-elle en train de devenir la base d'un nouveau mécanisme régulateur, inspiré du courant néo-libéral qui balaie les sociétés occidentales ? Le débat est ouvert[15].

(15) Pour un exposé, voir Caire, G., art. cité p. 153-158.

Chapitre III
La problématique de l'étude

C'est à partir de cette revue des diverses perspectives d'analyse élaborées jusqu'ici pour étudier le phénomène global de la prolifération des situations et statuts de travail, que nous allons maintenant développer la problématique spécifique de notre étude. Cette problématique s'appuie fondamentalement sur un fait majeur que tous les auteurs recensés ont fortement sous-estimé.

3.1 Le fait central

En effet, tous les auteurs étudiés, que ce soit par le langage utilisé pour désigner les nouvelles formes d'emploi[1] ou dans l'estimation statistique de leur importance, identifient celles-ci comme un phénomène encore marginal, bien qu'en développement. Par exemple, dans son rapport au Commissariat Général du Plan, Robert Fossaert estimait qu'en France, 10 % des salariés occupant un emploi en octobre 1978 participaient à l'une ou l'autre des formes de travail atypique[2].

Or, si l'on part de la définition même de l'emploi typique, à savoir l'emploi à plein temps, toute l'année durant, donc à caractère permanent ou régulier, il apparaît clairement qu'au Canada, en tous cas, les autres formes d'emplois sont loin d'être marginales. En effet, d'après les données du rencensement de 1981, c'est désormais 50 % de la population active canadienne qui, en 1980, a occupé des emplois n'ayant pas les caractéristiques de l'emploi typique[3]. Au Québec, la proportion des « atypiques » est semblable, s'établissant à 49 %. Même si nous n'avons pas vérifié les données statistiques françaises, il serait surprenant que la situation canadienne de l'emploi soit exceptionnelle au point d'expliquer un écart aussi considérable entre les estimations de R. Fossaert pour la France et les données de Statistique Canada. L'explication d'un tel écart réside plus vraisemblablement dans la nature des données statistiques françaises.

Par conséquent, si l'on prend les réalités canadienne et québécoise de l'emploi comme étant indicatives d'un phénomène sans doute analogue, à peu de chose près, dans les économies industrielles occidentales, alors il faut en dégager les implications du point de vue d'une problématique de ce phénomène.

En premier lieu, il apparaît évident que l'emploi permanent à plein temps ne peut plus être défini comme la norme, le type, en somme l'étalon à partir duquel on mesure les autres formes d'emploi qui sont dès lors considérées comme secondaires, anormales et atypiques. De même et en second lieu, quand la moitié environ de la population active est engagée dans les nouvelles formes d'emploi, il ne convient plus de définir ces dernières simplement comme « précaires » parce qu'il y a une sorte d'incongruence psycho-sociologique à problématiser ainsi le phénomène. En effet, de nombreuses études relatives à certaines de ces formes d'emploi comme le travail à temps partiel, le travail intérimaire, occasionnel et même à domicile, aboutissent à la conclusion qu'une fraction parfois importante des travailleurs impliqués sont « volontaires » pour ce genre d'emploi[4]. Au Canada, par exemple, l'enquête menée par la Commission Wallace auprès de diverses catégories de travailleurs à temps partiel montre que, dans 73 % des cas, ceux-ci ne veulent pas que leurs horaires hebdomadaires soient augmentés[5]. Comme il est douteux que ces travailleurs choisissent la « précarité », il faut définir autrement le phénomène en cause. En fait, il apparaît que le phénomène a d'autres significations que celles de la seule stratégie économique des entreprises mise en évidence par la problématique de la précarisation des emplois ou encore du dualisme du marché du travail.

3.2 Les éléments d'une nouvelle problématique

À partir du moment où il apparaît que la moitié de la population active d'une société donnée occupe des emplois autres que le traditionnel emploi régulier à temps plein, il faut assumer qu'on est devant un phénomène social global, ayant de multiples significations qu'une problématique adéquate d'analyse doit prendre en considération.

Certes, ce phénomène a une signification économique notamment pour les entreprises qui créent des emplois. La création d'une forme d'emploi plutôt qu'une autre répond sans doute à des considérations de stratégie économique qui sont largement mises en évidence par la

---

(1) Formes « anormales » chez les juristes, marché « secondaire » du travail chez les économistes, emplois « atypiques » chez les sociologues.

(2) Fossaert, R., art. cité, p. 499.

(3) Statistique Canada, Catalogue 93-965, tableau 6. Pour les définitions utilisées aux fins de l'analyse statistique de ces grandes catégories de la population active, consulter le chapitre 4, section 4.1.

(4) Pour une revue, voir Fossaert, R., art. cité, p. 499-500.

(5) Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, Travail Canada, Ottawa, 1983, p. 24.

théorie du marché dualiste du travail et la problématique de la précarisation des emplois. Le phénomène a également une signification économique pour les individus qui occupent ces emplois, que ce soit en termes de salaire d'appoint ou de complément de revenu familial.

Mais un tel phénomène a manifestement aussi une signification culturelle qui se révèle dans le fait qu'une partie de ceux qui occupent ces emplois semblent les préférer à l'emploi régulier à plein temps. Ces préférences traduisent, pour une part, une évolution plus profonde des valeurs des sociétés occidentales à l'égard du travail, de sa place dans la vie, ainsi que l'ont étudié divers auteurs[6]. Plus globalement, la conception traditionnelle de la vie découpée en trois étapes bien nettes – formation, travail, retraite – chacune étant vécue à plein temps, se transforme pour faire place à des scénarios plus individualisés dans lesquels s'interpénètrent formation et travail, travail et retraite. Ces nouvelles attitudes et aspirations envers le travail modifient à leur tour les conditions du jeu économique, de l'offre et de la demande de travail.

Ces changements culturels sont eux-mêmes liés à des transformations importantes du système social qui ont notamment eu pour conséquence d'intégrer à la population active de nouvelles catégories de main-d'oeuvre. C'est notamment le cas des femmes et en particulier des femmes mariées suite à la transformation des structures familiales.

On ne saurait négliger enfin la signification proprement politique des nouvelles formes d'emploi. Aux prises avec la gestion d'un chômage dont le niveau élevé menace l'intégration sociale, les États ont développé ces dernières années des formes nouvelles d'intervention visant à intégrer dans la population active certaines catégories de chômeurs ou d'inactifs, particulièrement les jeunes. Or, ces interventions consistent le plus souvent à défrayer temporairement le salaire de l'inactif embauché ou à susciter la création d'emplois temporaires sous forme de stage en entreprise ou autre. Ainsi, le système politique contribue lui aussi à grossir les rangs de la population active occupant des emplois non traditionnels.

Pour tenir compte de cette diversité de significations, il nous paraît nécessaire de poser le problème à l'étude dans des termes différents de ceux qui ont été couramment utilisés jusqu'ici. Ainsi, au lieu de définir le problème en termes d'emplois (secondaires, atypiques, précaires), il nous semble plus utile de l'aborder en termes de population active. En effet, l'analyse en termes d'emploi a beaucoup de difficulté à traiter de la population active proprement dite, de l'évolution de sa composition interne et de tenir compte de la différenciation des attitudes envers le travail. En fait, ces limites de l'analyse en termes d'emploi, particulièrement des nouvelles formes d'emplois, tiennent au fait qu'on privilégie alors la médiation par laquelle le système technico-économique produit la population active et différencie sa composition interne. Il y a cependant d'autres médiations qui ne sont pas de nature économique, comme on l'a vu plus haut dans l'analyse des diverses significations du phénomène en cause, et qui affectent également l'évolution de la population active.

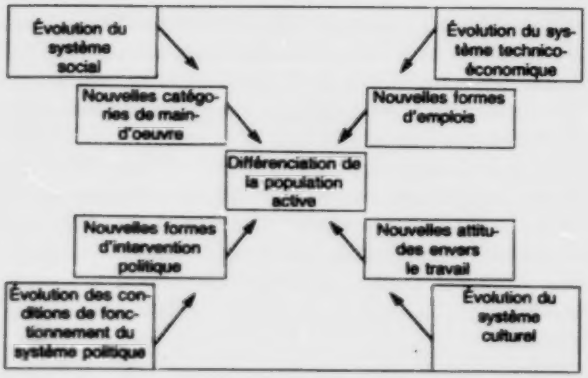
Aussi, pour tenir compte de toutes ces significations dans une problématique intégrée, il faut partir du point de rencontre de toutes les médiations, en l'occurrence, la population active, et en faire le pivot, l'objet central de l'analyse. Précisons tout de suite qu'il ne s'agit pas pour nous d'éliminer ainsi l'analyse de l'emploi et particulièrement des nouvelles formes de l'emploi. Il s'agit plutôt d'englober cette dernière dans une problématique plus large qui présente plusieurs avantages. En premier lieu, une problématique en termes de population active permet d'intégrer dans une même perspective la variété des significations que nous avons évoquées plus haut. En deuxième lieu, cette problématique fournit une perspective unifiée aussi bien pour l'analyse des situations de travail ou des emplois occupés par la population active que pour l'analyse des statuts de ces diverses catégories de travailleurs. En privilégiant les travailleurs et travailleuses comme point de départ, on peut sans rupture conceptuelle étudier les rôles de ces derniers en termes d'emploi et leurs statuts. En troisième lieu, enfin, il y a un avantage au plan de l'utilisation des données statistiques disponibles. En effet, dans les grandes enquêtes canadiennes[7], l'unité d'observation pertinente en ce qui concerne les problèmes du travail est le travailleur, non la forme d'emploi.

Dans cette perspective, *le phénomène central qui doit faire l'objet de l'analyse est celui de la différenciation de la population active occupée*, définie comme l'ensemble des individus engagés dans la production de biens et services marchands. Cette différenciation se produit sous l'influence d'un grand nombre de facteurs d'ordre technico-économique, culturel, social et politique, ainsi qu'on peut le représenter à l'aide du modèle d'analyse présenté ci-après.

---

(6) Richardson, E. *Work in America*, Public Health and Education Department, Washington, 1972 ; Rousselet, J., *L'allergie au travail*, Seuil, Paris, 1974 ; Limon, D. « La désaffectation du travail ouvrier », *Projet* n° 93, 1975, p. 535-543.

(7) Comme les recensements et l'enquête sur la population active, par exemple.



La différenciation de la population active dont il est ici question affecte autant les rôles de travail ou les formes d'emploi occupé que les statuts caractérisant les différentes catégories de travailleurs. Sur le plan des rôles de travail, on peut, en effet, constater une première grande différenciation dans la participation des travailleurs à la population active. Comme nous l'avons noté plus haut, la moitié environ des travailleurs au Québec et au Canada ont actuellement une participation pleine et entière[8] à la population active alors que l'autre moitié y participe de façon partielle. Si on raffine l'analyse, on peut de plus observer une très grande différenciation au sein de ceux qui participent partiellement à la population active. Les travailleurs partiellement actifs regroupent aussi bien les travailleurs saisonniers, temporaires, occasionnels, contractuels et stagiaires que les employés à temps partiel sous diverses formes.

Par ailleurs, il est évident que cette différenciation dans la population active conduit à des différences au niveau des statuts de travail. Il est important cependant de rappeler qu'il n'y a pas toujours synchronisme entre la différenciation des rôles de travail et celle des statuts. En fait, on peut supposer que l'existence d'un décalage historique entre rôle et statut est assez fréquent. En effet, la définition d'un statut particulier pour une catégorie de travailleurs occupant une situation particulière de travail réfère à un processus de reconnaissance sociale impliquant à divers titres des institutions socio-économiques et politico-juridiques. Comme ces institutions ont une certaine inertie, on peut s'attendre à ce que, à un moment donné, bien des catégories de travailleurs soient sans statut clairement identifié même s'ils occupent des emplois dont les situations de travail sont bien caractérisées.

[8] Les deux critères retenus pour définir la participation pleine et entière sont le fait de travailler à temps plein sur une base hebdomadaire et toute l'année durant. Cette définition est l'équivalent du travail régulier ou permanent à plein temps.

3.3 La classification des sous-catégories de la population active

Il va de soi que la première étape d'une analyse de la différenciation de la population active passe par l'élaboration d'une classification des diverses catégories de travailleurs qui la composent. Dans cette perspective, la décision la plus importante est celle de choisir un principe de classification.

Dans le cas présent, le principe le plus solide en est un de nature historique. La population active d'une société, en effet, est un produit de l'histoire de cette société. C'est au cours de l'histoire que le processus de différenciation agit. En ce sens, nous nous trouvons ici un peu dans la situation du géologue analysant la formation de la croute terrestre et pouvant identifier la superposition des couches sédimentaires, fruits des diverses époques ayant produit la terre telle qu'il peut l'analyser actuellement. La population active actuelle est aussi le fruit de diverses époques historiques au cours desquelles différents facteurs ont contribué à distinguer des catégories au sein de la population active selon des critères s'ajoutant les uns aux autres. Aussi, en suivant simplement les étapes historiques du processus de différenciation de la main-d'oeuvre, on aboutit à une classification pour ainsi dire « naturelle » des catégories de travailleurs au sein de la population active.

Dans l'histoire sociale de la main-d'oeuvre des sociétés industrielles, on peut clairement identifier quatre critères de différenciation, qui sont autant de critères de classification, s'étant superposés les uns aux autres.

Le premier critère correspond à l'étape de la création du rapport salarial moderne qui a eu pour effet de distinguer les travailleurs salariés rémunérés et les travailleurs autonomes, comme les artisans. On peut considérer sur le même plan le cas des travailleurs familiaux non rémunérés. Historiquement, la création du salariat a précédé de plusieurs siècles la révolution industrielle, même si c'est à la faveur de cette dernière que le fait de travailler contre rémunération est devenu la situation commune d'une forte partie de la population active.

Suite à la création du salariat, et sous son impulsion d'ailleurs, une deuxième caractéristique de la situation de la population active s'est différenciée : le lieu de travail. À l'origine, cette différenciation du lieu de travail concernait presqu'exclusivement les travailleurs salariés. Des études historiques ont montré qu'en Angleterre, par exemple, on trouvait des salariés travaillant

« sous le toit de leur patron », donc en dehors de leur propre domicile, contrairement à la coutume de l'époque, dès le 16e siècle[9]. Mais avec la révolution industrielle au 18e siècle et le développement du salariat au sein de la population active, la différenciation du lieu de travail distinguant ceux qui travaillent à domicile et ceux travaillant hors domicile va concerner de plus en plus l'ensemble de la population active, cette dernière catégorie devenant progressivement majoritaire.

Dans le prolongement de la révolution industrielle, diverses autres caractéristiques de la situation de travail vont émerger comme critères de différenciation de la population active. Ainsi, les pressions du syndicalisme conjuguées aux besoins des entreprises résultant notamment de l'évolution de l'organisation du travail (parcellisation, taylorisme) vont contribuer à stabiliser et régulariser une partie de la main-d'oeuvre dans les postes de travail qu'elle occupe, différenciant dès lors celle-ci de l'autre partie de la population active dont le rapport à l'emploi est plutôt occasionnel. De même, dès le milieu du 18e siècle en Angleterre, les luttes sociales vont faire émerger la durée du travail comme point de référence majeur dans la définition sociale de la situation de la main-d'oeuvre. Visant avant tout la réduction de la durée du travail, ces luttes sociales vont contribuer de façon importante à définir la durée normale du travail, sur une base quotidienne et hebdomadaire, et ainsi à différencier au sein de la population active ceux qui travaillent à plein temps et ceux qui le font à temps partiel.

La prise en compte de ces quatre critères, se superposant les uns aux autres, dans l'élaboration de la classification permet de distinguer vingt-quatre (24) sous-catégories possibles au sein de la population active occupée, comme l'indique la grille suivante.

Grille de classification des catégories de travailleurs

1) salariat	TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS								TRAVAILLEURS AUTONOMES								TRAVAILLEURS FAMILIAUX NON RÉMUNÉRÉS							
2) lieu de travail	HORS DOMICILE				A DOMICILE				HORS DOMICILE				A DOMICILE				HORS DOMICILE				A DOMICILE			
3) rapport à l'emploi	Régulier		Occasionnel		R		O		R		O		R		O		R		O		R		O	
4) durée du travail [10]	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP

[10] P.T. est l'abréviation pour « plein temps », et T.P. signifie « temps partiel ».

[9] Unwin, G., *Industrial Organization in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, Cass, London, 1957.

Il est possible qu'à l'analyse statistique, certaines de ces sous-catégories concernent si peu d'individus qu'on puisse douter alors qu'elles représentent vraiment des catégories socialement constituées de la population active[10]. Le phénomène, s'il se produisait, n'invaliderait pas pour autant la classification elle-même. Il traduirait simplement le fait que les critères de différenciation produits dans le cours de l'histoire des sociétés industrielles ne sont pas également intégrés dans l'ensemble de la population active, mais valent plutôt pour une partie seulement de celle-ci.

En fait l'intérêt de cette classification est ailleurs. Il réside d'abord dans le fait qu'elle prend en compte la totalité de la population active occupée contrairement aux classifications élaborées jusqu'ici qui ne s'intéressent qu'aux salariés, c'est-à-dire aux travailleurs rémunérés. En deuxième lieu, cette classification n'est pas normative. Elle ne privilégie à priori aucune situation de travail, contrairement aux classifications antérieures qui établissent toutes le travail salarié permanent à plein temps comme l'étalon par rapport auquel les autres formes de travail sont définies. En troisième lieu, cette classification ne part pas des formes de travail actuellement constituées, mais de l'histoire sociale de la main-d'oeuvre. Un tel point de départ produit une classification analytique plutôt qu'empirique. Son défaut à ce stade-ci peut être de paraître théorique, toutes les sous-catégories ne semblant pas désigner des situations de travail courantes. À l'usage, cependant, elle pourrait avoir comme avantage de révéler précisément des situations de travail qui sont encore peu connues. Enfin, cette classification est particulièrement utile pour l'analyse des statuts de travail en permettant d'identifier les sous-catégories de la population active qui ont un statut institutionnalisé et celles qui sont encore actuellement sans statut, bien qu'occupant des situations réelles de travail.

---

(10) En fait, ce sera le cas pour les « travailleurs familiaux non rémunérés », où le petit nombre d'individus ainsi que certaines contraintes techniques d'exploitation des données statistiques officielles, nous ont fait opter pour une analyse globale plutôt que pour une analyse désagrégée des huit (8) sous-catégories de cette partie de la population active.

Deuxième partie

Situations de travail et sous-catégories de travailleurs : la composition de la population active québécoise

Chapitre IV
La composition de la population active québécoise

Même un observateur distrait de la main-d'oeuvre des sociétés industrielles modernes peut constater que les travailleurs qui composent la population active n'occupent pas tous des situations de travail identiques. Certains travaillent à plein temps sur une base régulière, d'autres sont aussi réguliers mais à temps partiel, d'autres encore occupent des emplois à temps plein ou à temps partiel, mais sur une base occasionnelle ou temporaire. Par ailleurs, bien qu'on puisse se douter, à l'encombrement des voies de circulation matin et soir, qu'une majorité de la main-d'oeuvre travaille à l'extérieur de sa résidence, on sait aussi qu'il y a des travailleurs à domicile. Sans parler de la différence entre ceux qui sont salariés, c'est-à-dire ceux qui travaillent contre rémunération, et ceux qui sont à leur propre compte, qui sont des travailleurs indépendants ou autonomes.

Ce qu'on connaît moins toutefois, c'est l'importance absolue et relative de chacune de ces sous-catégories de travailleurs, et d'autres encore, dans la population active au Québec. C'est l'objectif de ce chapitre d'analyser cette composition quantitative de la population québécoise ayant occupé un emploi au cours de l'année 1980.

Pour étudier la composition de la population active, nous allons en effet nous baser principalement sur les données du recensement de 1981 portant sur l'état de la situation de 1980. Plusieurs de ces données sont inédites dans la mesure où elles proviennent d'une commande spéciale autorisée par la Commission consultative sur le travail. Ces données permettent de mesurer assez précisément l'importance de certaines sous-catégories de la population active comme les travailleurs salariés, indépendants, ceux qui travaillent à plein temps et à temps partiel sur une base régulière de même que les travailleurs à domicile. Par contre, dans le cas de certaines autres sous-catégories comme les travailleurs occasionnels, temporaires, contractuels et saisonniers, la mesure de leur importance au sein de la population active est un peu plus grossière. Enfin, à partir d'autres données, provenant notamment de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, nous avons pu connaître le nombre de travailleurs pratiquant le cumul d'emploi.

Dans la présentation de ce tableau global de la population active occupée du Québec, nous allons d'abord commencer par l'examen de l'importance des grandes catégories de travailleurs, telles qu'on peut les définir à partir de deux critères : d'une part, le degré de participation à la population active et d'autre part le statut professionnel. Par la suite, nous examinerons les sous-catégories de travailleurs selon chaque catégorie de statut professionnel.

4.1 Les grandes catégories de la population active québécoise

Si l'on met de côté pour l'instant la distinction selon le statut professionnel qui renvoie à la différence entre travailleurs salariés, indépendants et familiaux non rémunérés, pour ne s'intéresser qu'à l'aspect de la participation des travailleurs à la population active, on observe alors que cette dernière se divise, au Québec, en deux grandes catégories à peu près équivalentes. À toutes fins pratiques, la moitié de la population active en 1980 travaillait à plein temps sur une base régulière[1], tandis que l'autre moitié ne participait que partiellement sous diverses formes[2] à la population active. L'image que l'on se fait généralement de la main-d'oeuvre, dont une forte majorité travaillerait encore régulièrement à plein temps, ne correspond pas à la réalité. Cette situation de travail n'est plus celle que de la moitié de la population active.

Cette division de la population active en deux grandes catégories à peu près égales de travailleurs réguliers à temps plein d'une part, et de travailleurs à temps partiel et occasionnels d'autre part, n'est pas spécifique au Québec. On la trouve également en Ontario et plus généralement au Canada, comme on peut le voir au tableau 1.

---

(1) Au plan statistique, sont considérés comme faisant partie de cette catégorie tous ceux qui ont déclaré avoir travaillé à plein temps pendant 49-52 semaines au cours de l'année 1980.

(2) Ces diverses formes sont le travail à temps partiel pendant 49-52 semaines au cours de l'année 1980 et tout autre travail effectué pendant une période inférieure à 48 semaines, qu'il soit à plein temps ou à temps partiel. Nous appelons « travailleurs réguliers à temps partiel » ceux qui sont dans la première situation et « travailleurs occasionnels » ceux qui sont dans la seconde. Pour l'instant, nous assimilons dans une même grande catégorie ces deux sous-groupes, parce qu'ils ont en commun de participer de façon partielle à la population active, contrairement aux « travailleurs réguliers à plein temps » qui y participent de façon pleine et entière. Il va de soi que nous ferons par la suite les distinctions qui s'imposent dans le cas de tous ceux qui participent partiellement à la population active.

TABLEAU 1

Importance absolue et relative des travailleurs réguliers à plein temps et des travailleurs à temps partiel et occasionnels dans la population active occupée, Québec, Ontario et Canada, 1980

		Population active occupée		
		Travailleurs réguliers à plein temps (49-52 semaines)	Travailleurs à temps partiel et occasionnels	Total
Québec	N	1 590 590	1 544 480	3 135 070
	%	50,7 %	49,3 %	100 %
Ontario	N	2 472 470	2 204 165	4 676 635
	%	52,8 %	47,2 %	100 %
Canada	N	6 320 340	6 288 850	12 609 190
	%	50,1 %	49,9 %	100 %

Source : Données tirées du cat. 93-966, vol.2, tableau 6 de Statistique Canada

Le tableau 1 ne tient pas compte du statut professionnel des travailleurs, c'est-à-dire de leur répartition en travailleurs salariés d'une part, et en travailleurs indépendants ou à leur propre compte, d'autre part[3]. Si l'on tient compte de cette distinction, on observe que les travailleurs indépendants travaillent en plus forte proportion sur une base régulière et à plein temps que les travailleurs salariés, comme le montrent les données du tableau 2.

Cependant, l'autre information qui ressort du tableau 2 est l'importance des travailleurs salariés. Le salariat touchait en 1980, 93.6 % de la population active du Québec, alors que les travailleurs indépendants ne représentaient que 5,9 % des actifs. En Ontario, la situation était semblable.

Ce sont ces deux grandes catégories, salariés et indépendants, de même que les travailleurs familiaux non rémunérés, que nous allons analyser plus en détail dans le reste de ce chapitre.

TABLEAU 2

Importance absolue et relative des travailleurs réguliers à plein temps et des travailleurs à temps partiel et occasionnels dans la population active du Québec selon le statut professionnel, 1980

		Population active occupée		
		Travailleurs réguliers à plein temps (49-52 semaines)	Travailleurs à temps partiel et occasionnels	Sous-totaux statuts professionnels
Travailleurs salariés*	N	1 483 890	1 449 405	2 933 295 (93,6 %)
	%	50,6 %	49,4 %	100 %
Travailleurs indépendants	N	106 700	78 070	184 770 (5,9 %)
	%	57,7 %	42,3 %	100 %
Sous-totaux Population active		1 590 590	1 527 475	3 118 065 (99.5 %)**

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

* Il va de soi que la définition du « travailleur salarié » aux fins du recensement est différente de la définition du « salarié » au sens du Code du travail. Au sens du recensement, un travailleur salarié est toute personne qui travaille contre rémunération, à commission ou pour des pourboires. Elle comprend donc tous les directeurs, gérants, administrateurs et cadres d'entreprises constituées en corporation, lesquels représentaient en 1981 un peu plus de 400 000 personnes. Voir Dictionnaire du recensement de 1971, Statistique Canada, p. 37, et catalogue 93-965, tableau 10.

** Ce sous-total ne comprend pas les travailleurs familiaux non rémunérés qui représentaient cinq dixième de un pour cent de la population active occupée en 1980.

4.2 Les sous-catégories de travailleurs salariés

Dans l'analyse des travailleurs salariés qui représentent l'immense majorité de la population active, nous allons nous intéresser au plus grand nombre possible de sous-catégories concrètes, à partir des données statistiques disponibles. Ainsi, nous distinguerons, d'une part, les travailleurs à domicile et, parmi tous les autres, les travailleurs réguliers à plein temps, les travailleurs réguliers à temps partiel, les travailleurs saisonniers et finalement les autres travailleurs occasionnels. Le tableau 3

(3) Notons qu'au plan du statut professionnel, il y a aussi les travailleurs familiaux non rémunérés. Dans le tableau 2, nous ne pourrons cependant en tenir compte, n'ayant pas les données pertinentes pour ces 17 005 travailleurs, en ce qui concerne leur participation pleine et entière ou partielle à la population active.

établit l'importance absolue et relative de ces diverses sous-catégories de salariés.

Parmi les salariés, les travailleurs à domicile étaient en 1980 au nombre d'environ 100 000 personnes, représentant 3,4 % du total des salariés. De ce nombre, 42 230, soit 42,3 % ont travaillé à plein temps pendant toute l'année 1980 à leur résidence. Comme on le voit, le travail à domicile se prête moins que le travail salarié hors domicile à du travail régulier à plein temps.

TABLEAU 3

Importance absolue et relative de diverses sous-catégories de salariés, Québec, 1980

Sous-catégories de salariés	Importance absolue et relative N	%
Travailleurs à domicile	100 005	3,4
Travailleurs réguliers à plein temps	1 441 660	49,1
Travailleurs réguliers à temps partiel	116 185	4,0
Travailleurs saisonniers	105 080	3,6
Autres travailleurs occasionnels	1 170 365	39,9
Total de travailleurs salariés	2 933 295	100,0

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

Ces derniers, c'est-à-dire les *salariés réguliers travaillant à plein temps*, constituent la sous-catégorie la plus nombreuse de salariés, soit 49,1 % du total. Rappelons que nous définissons ces travailleurs comme étant ceux, parmi les salariés, qui ont déclaré lors du dernier recensement avoir travaillé surtout à temps plein pendant une période de 49 à 52 semaines au cours de l'année 1980.

De la même manière, les salariés qui ont déclaré avoir travaillé surtout à temps partiel pendant 49 à 52 semaines en 1980 sont considérés ici comme des *travailleurs réguliers à temps partiel*. Ils ne constituaient que 4,0 % des salariés en 1980, mais leur nombre absolu avait plus que doublé par rapport à la situation du recensement de 1971. Nous y reviendrons dans un chapitre ultérieur.

Les *travailleurs saisonniers* constituent une catégorie particulière de salariés occasionnels. Leur nombre n'est pas donné directement dans le recensement puisque ce dernier ne comporte aucune question précise à ce sujet. Compte tenu de l'intérêt de la Commission pour cette sous-catégorie, nous avons plutôt estimé leur importance absolue et relative à partir du raisonnement suivant. Le travail saisonnier est, par définition, un travail concentré sur une saison ou à peu près, c'est-à-dire environ 14 semaines. Cependant, comme il y a surtout deux grandes saisons qui se prêtent au travail saisonnier, soit l'hiver et l'été, on peut estimer que les périodes du travail saisonnier débordent un peu de la limite des 14 semaines, empiétant à la fois un peu sur le printemps et sur l'automne. En conséquence, nous avons défini comme « travailleurs saisonniers » tous les salariés des secteurs d'activité économique où la moyenne de ceux qui avaient déclaré avoir travaillé, au dernier recensement, entre 1 et 26 semaines soit à plein temps ou à temps partiel, était supérieure à l'écart-type de la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activité économique. Suivant ce raisonnement, les secteurs qui ressortent comme étant ceux où se concentre le travail saisonnier sont ceux qui sont bien connus : agriculture, forêt, pêche, construction des routes, secteurs liés à l'activité touristique. Cependant, nous tenons à préciser que l'évaluation de l'importance absolue et relative des travailleurs saisonniers procède d'une analyse dérivée et non des données brutes du recensement. Il faut donc considérer les résultats de cette analyse comme étant une estimation de cette sous-catégorie de travailleurs. En cas d'erreur dans cette estimation, toutefois, la seule autre sous-catégorie de salariés qui serait affectée serait celle des autres travailleurs occasionnels puisque, selon notre classification[4], les travailleurs saisonniers sont un sous-groupe de cette dernière sous-catégorie de salariés.

Parlons-en précisément de ces *autres travailleurs occasionnels*, puisqu'ils ne sont pas négligeables, représentant 39,9 % du total des salariés. Rappelons que nous définissons ces travailleurs comme étant occasionnels essentiellement parce qu'ils ont déclaré ne pas avoir travaillé pendant toute l'année 1980, peu importe qu'ils aient été plutôt à plein temps ou à temps partiel au cours de la période où ils ont travaillé. Notre critère de référence est l'année et non la semaine de travail. Cette sous-catégorie comprend les travailleurs surnuméraires, temporaires, intérimaires et tous les contractuels qui, pour une raison ou l'autre, n'ont pas travaillé pendant toute l'année 1980. Regroupés, ces salariés sont dix fois plus nombreux que les travailleurs réguliers à temps partiel.

4.3 Les sous-catégories de travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants, rappelons-le, étaient en 1980, au nombre de 184 770 personnes, constituant 5,9 % de la population active occupée du Québec. En raison de leur nombre réduit, nous distinguerons trois sous-catégories seulement parmi ces travailleurs : ceux

(4) Voir supra, ch. 3, p. 14

travaillant à domicile et, parmi les autres, ceux qui travaillent régulièrement à plein temps et ceux qui travaillent sur une base occasionnelle. Les données sur chacune de ces trois sous-catégories apparaissent au tableau 4.

TABLEAU 4

Importance absolue et relative de diverses sous-catégories de travailleurs indépendants, Québec, 1980

Sous-catégories de travailleurs indépendants	Importance absolue et relative N	%
Travailleurs à domicile	80 910	43,8
Travailleurs réguliers à temps plein	57 650	31,2
Travailleurs à temps partiel et occasionnels	46 195	25,0
Total des travailleurs indépendants	184 770	100,0

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

La première chose qui étonne à l'examen de ce tableau est l'importance considérable du *travail à domicile chez les travailleurs indépendants.* En termes relatifs, cette sous-catégorie de travailleurs est dix fois plus importante chez les indépendants que chez les salariés. En termes absolus, on trouve presque autant de travailleurs à domicile chez les indépendants que parmi les salariés qui sont, proportionnellement, beaucoup plus nombreux. Ce phénomène montre à quel point il est important de distinguer les travailleurs salariés et les travailleurs autonomes ou indépendants[5] pour analyser convenablement le cas des travailleurs à domicile. Ainsi, on se souvient que 42,3 % des salariés à domicile travaillait à plein temps pendant toute l'année 1980[6]. Dans le cas des travailleurs indépendants à domicile, la proportion monte à 60,6 %.

Évidemment, avec une telle proportion de travailleurs à domicile parmi les indépendants, on ne pouvait s'attendre à ce que ceux qui ont travaillé régulièrement à plein temps, hors de leur domicile, représentent une aussi forte proportion que la même sous-catégorie chez les salariés. Néanmoins, en termes absolus et relatifs, ils sont plus nombreux que tous les indépendants occasionnels réunis, ce qui explique pourquoi, globalement, il y a davantage de travailleurs réguliers à temps plein chez les indépendants que chez les salariés, comme on l'a vu au tableau 2[7].

4.4 Les travailleurs familiaux non rémunérés

D'après les données du dernier recensement, cette catégorie de travailleurs comprenait 17 005 personnes en 1980, soit cinq dixièmes de un pour cent de la population active occupée du Québec. D'après les organismes représentant cette catégorie de travailleurs, il semblerait que les travailleurs familiaux non rémunérés, qui sont définis comme les personnes ayant travaillé sans rémunération dans une entreprise ou une ferme familiale pour un parent du même ménage étant le propriétaire ou l'exploitant de l'entreprise, seraient beaucoup plus nombreux que ce que laissent paraître les données du recensement. C'est très vraisemblable dans la mesure où le revenu d'emploi étant, dans nos sociétés, le signe conventionnel du fait de travailler, ceux qui travaillent sans en retirer un revenu propre (cas de l'entreprise ou ferme familiale où le travail contribue au patrimoine commun) peuvent avoir tendance à ne pas se considérer eux-mêmes comme occupant un emploi et ainsi à ne pas le déclarer lors du recensement.

Néanmoins, pour des raisons d'équité envers les autres catégories de travailleurs, nous procéderons à l'analyse des travailleurs familiaux non rémunérés sur la base des données disponibles du recensement. Dans un prochain chapitre, nous examinerons certaines caractéristiques socio-économiques de ces travailleurs. Pour l'instant, leur petit nombre ne justifie pas d'y distinguer de sous-catégories.

4.5 Les travailleurs pratiquant le cumul de l'emploi

Le phénomène du double emploi ou du cumul de l'emploi est beaucoup moins répandu au Québec qu'en Ontario, par exemple. Ainsi pour l'année 1980, l'Enquête sur la population active[8] révélait que 63 500 personnes avaient pratiqué le cumul d'emploi au Québec, soit 2 % de toute la population active occupée, comparativement à 130 700 en Ontario, représentant 3 % de la main-d'oeuvre active de cette province. Depuis ce temps, le nombre de travailleurs pratiquant le double emploi est resté assez stable au Québec, oscillant autour de 67 000 en 1984, alors qu'il continuait à s'accroître en Ontario, passant à 165 000 en 1984.

(5) Voir supra, chap. 3, section 3.3.

(6) Voir supra, p. 21

(7) Voir supra, p. 20

(8) Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 37, 1980 et 1984.

Chapitre V
Les travailleurs salariés au Québec : un profil socio-économique

Les travailleurs salariés, on le sait, constituaient 93,6 % de toute la population active occupée du Québec en 1980. Mais qui sont ces travailleurs ? Où travaillent-ils ? On comprend tout de suite, en posant ces questions, qu'il n'y a pas grand intérêt à y répondre, si on ne décompose pas le groupe de salariés en ses diverses sous-catégories.

C'est ce que nous ferons dans le présent chapitre en traitant d'abord des salariés travaillant à domicile, ensuite des travailleurs réguliers à plein temps, puis des travailleurs réguliers à temps partiel, et enfin des travailleurs occasionnels en portant une attention particulière aux travailleurs saisonniers.

5.1 Les travailleurs salariés à domicile

5.1.1 Qui sont-ils ?

Le tableau 5 présente les diverses caractéristiques socio-démographiques des salariés à domicile comparativement à la sous-population de l'ensemble des travailleurs salariés.

TABLEAU 5

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs salariés à domicile et du total des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Travailleurs salariés à domicile		Total des salariés	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	53 650	53,6	1 733 845	59,1
	Femmes	46 355	46,4	1 199 450	40,9
Âge :	15-24 ans	18 095	18,1	751 760	25,6
	25-44 ans	41 730	41,7	1 427 685	48,7
	45 ans +	40 170	40,2	753 870	25,7
Scolarité :					
- moins de la 9e		23 770	23,8	506 485	17,3
- études secondaires ou école de métier		38 985	39,0	1 164 815	39,7
- études post-secondaires		27 060	27,0	971 400	33,1
- diplôme universitaire		10 180	10,2	290 610	9,9
État matrimonial :					
- marié		60 940	60,9	1 914 080	65,2
- célibataire		34 820	34,8	885 275	30,2
- veuf/divorcé		4 440	4,5	133 940	4,6

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

On observe d'abord que si les tavailleurs à domicile sont en majorité des hommes, contrairement à l'image conventionnelle qui fait de ce type de travail un ghetto d'emploi féminin, les femmes y sont néanmoins sur-représentées en comparaison de leur importance dans l'ensemble des salariés. Les femmes, en effet, comptaient pour 40,9 % du total des salariés en 1980, alors qu'elles représentaient 46,7 % des travailleurs à domicile.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'âge, on constate une très forte sur-représentation des travailleurs de 45 ans et plus chez les salariés à domicile en comparaison de l'importance de ce sous-groupe d'âge parmi l'ensemble des salariés. Le phénomène est d'autant plus notable que, de toutes les variables socio-démographiques, c'est par rapport à l'âge que les travailleurs salariés à domicile se distinguent le plus des autres salariés. Dans l'ensemble, les travailleurs à domicile constituent une sous-catégorie plus âgée que l'ensemble des salariés.

Ils constituent aussi une catégorie un peu moins instruite, 23,8 % des travailleurs à domicile n'ayant pas atteint la 9e année, alors que ce sous-groupe ne représente que 17,3 % du total des salariés. Cependant, il est intéressant de noter qu'il n'y a pas moins de diplômés universitaires parmi les travailleurs à domicile que parmi l'ensemble des salariés.

Enfin, en ce qui concerne l'état matrimonial, les travailleurs à domicile sont en grande majorité des personnes mariées, tout comme la majorité des salariés. Ces personnes sont même légèrement sous-représentées parmi les salariés à domicile, alors que ce sont les célibataires qui sont légèrement sur-représentés.

5.1.2 Où travaillent-ils ?

Le tableau 6 présente la distribution des travailleurs salariés à domicile dans les grands secteurs d'activité économique comparativement au total des salariés.

TABLEAU 6

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs salariés à domicile et de l'ensemble des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Travailleurs à domicile		Total des salariés	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	100 005	100,0	2 933 295	100,0
Agriculture	13 480	13,5	36 180	1,2
Forêt	870	0,9	24 800	0,8
Chasse et pêche	185	0,2	1 745	0,05
Mines	395	0,4	31 755	1,1
Industries manufacturières	10 055	10,1	653 955	22,3
Construction	9 340	9,3	140 910	4,8
Transports, communications	4 225	4,2	235 900	8,0
Commerce	12 430	12,4	449 150	15,3
Finance, assurances	5 400	5,4	149 710	5,1
Services	31 185	31,2	872 290	29,8
Administration publique	3 060	3,1	226 440	7,7
Autres industries	10 410	10,4	110 470	3,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

On remarque d'abord qu'il y a des travailleurs salariés à domicile dans tous les secteurs de l'économie. En fait, une analyse plus désagrégée par sous-secteurs, qui n'apparaît pas ici, montre qu'il n'y avait que dans l'industrie du tabac où on ne trouvait aucun travailleur à domicile en 1980.

Ceci dit, les travailleurs à domicile se concentraient en 1980 dans quelques secteurs. Si l'on excepte l'ensemble des industries manufacturières qui constituent un très vaste secteur, les services, le commerce, l'agriculture et la construction regroupaient à eux seuls les deux tiers de tous les travailleurs à domicile.

Cependant, certains secteurs particuliers semblent nettement plus propices que d'autres au développement du travail salarié à domicile. C'est le cas de l'agriculture, de la pêche, de la construction et des autres industries non incluses dans les secteurs bien définis. Dans tous ces cas, la proportion des travailleurs à domicile dans l'ensemble de cette catégorie de salariés excède considérablement la proportion du total des salariés de chacun de ces secteurs dans l'ensemble de l'économie. Contrairement à une opinion répandue, l'industrie du vêtement n'avait pas plus tendance que d'autres à recourir aux travailleurs à domicile ; en 1980, celle-ci absorbait 2,6 % du total des salariés à domicile alors que la main-d'oeuvre de cette industrie comptait pour 2,8 % du total des salariés.

5.2 Les salariés réguliers à plein temps

Rappelons que nous incluons dans cette sous-catégorie tous ceux qui ont déclaré, lors du dernier recensement, avoir travaillé à plein temps hors de leur domicile pendant 49 à 52 semaines au cours de l'année 1980.

5.2.1 Qui sont-ils ?

Ces travailleurs étaient en 1980 au nombre de 1 441 660 individus, soit 49,1 % du total des salariés. Le tableau 7 présente leurs diverses caractéristiques sociodémographiques en comparaison de celles du total des salariés.

On peut observer que toutes les caractéristiques sociodémographiques ont une certaine incidence sur le fait de travailler à plein temps de façon régulière. Certaines caractéristiques ont cependant une influence plus marquée que d'autres.

C'est le cas d'abord de l'âge. Les jeunes (15-24 ans), en effet, sont fortement sous-représentés parmi les salariés réguliers à plein temps, alors que les individus d'âge moyen (25-44 ans) sont au contraire largement surreprésentés. Il semble donc que l'entrée sur le marché du travail ne se fasse pas sous le mode du travail régulier à plein temps. En fait, seulement 29,9 % du total des jeunes salariés sont des travailleurs réguliers à plein temps, alors que la proportion monte à 56,3 % chez les salariés de 25 à 44 ans.

TABLEAU 7

Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et du total des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Salariés réguliers à plein temps		Total des salariés	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	950 310	65,9	1 733 845	59,1
	Femmes	491 350	34,1	1 199 450	40,9
Âge.	15-24 ans	224 975	15,6	751 760	25,6
	25-44 ans	804 900	55,8	1 427 665	48,7
	45 ans +	411 785	28,6	753 870	25,7
Scolarité :					
- moins de la 9e		227 840	15,8	506 485	17,3
- études secondaires ou école de métier		556 170	38,6	1 164 815	39,7
- études post-secondaires		479 250	33,2	971 400	33,1
- diplôme universitaire		178 395	12,4	290 610	9,9
État matrimonial :					
- marié		1 058 450	73,4	1 914 080	65,2
- célibataire		315 010	21,8	885 275	30,2
- veuf/divorcé		68 205	4,8	133 940	4,6

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

On remarque un phénomène analogue en ce qui concerne l'état matrimonial. Les personnes mariées sont nettement sur-représentées parmi les salariés réguliers à plein temps, comparativement aux célibataires qui sont fortement sous-représentés. En fait, à partir d'autres données du recensement de 1981[1], on est amené à penser que l'âge et l'état matrimonial cumulent leurs effets sur le fait de travailler régulièrement à plein temps. Parmi les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans, par exemple, 25,2 % de ceux qui étaient célibataires occupaient en 1980 un emploi régulier à plein temps comparativement à 45,6 % de ceux qui étaient mariés. C'est un écart considérable.

Le sexe joue aussi un rôle sur le fait de travailler à plein temps sur une base régulière. On voit au tableau 7 que les hommes sont sur-représentés parmi les salariés réguliers à plein temps en comparaison des femmes qui sont sous-représentées. Nous verrons au chapitre 8 que l'état matrimonial et l'âge ont encore quelque chose à voir avec une telle différence.

Enfin, il y a la scolarité. Bien que l'influence de cette variable soit faible, on remarque, néanmoins, que plus le salarié est scolarisé, plus il a tendance à travailler à plein temps sur une base régulière.

Au total, les salariés réguliers à plein temps sont davantage des hommes, des personnes d'âge moyen et des individus mariés que ne le laisserait supposer la composition socio-démographique de l'ensemble des travailleurs salariés.

5.2.2 Où travaillent-ils ?

Y a-t-il des secteurs économiques favorisant le travail régulier à temps plein et d'autres le défavorisant ? Le tableau 8 fournit des éléments de réponse à cette question. Ainsi, on peut observer que les industries manufacturières, le secteur des transports et communications, le secteur financier et des assurances et l'administration publique sont des secteurs où la proportion des salariés réguliers à plein temps parmi l'ensemble de leurs salariés est substantiellement supérieure à la proportion de cette sous-catégorie de salariés dans l'ensemble de l'économie. Dans ces secteurs, en effet, les salariés réguliers à plein temps représentent respectivement 54,4 %, 60,1 %, 62,0 % et 60,5 % de l'ensemble des salariés de chacun de ces secteurs, alors que la proportion des salariés réguliers à plein temps est de 49,1 % dans l'ensemble de l'économie.

À l'inverse, les salariés réguliers à plein temps ne représentent que 15 % du total des salariés du secteur de l'agriculture, 14,9 % du total des salariés des secteurs de la forêt, de la chasse et de la pêche, 27,3 % de l'ensemble des travailleurs salariés du secteur de la construction et 43,8 % des salariés du secteur des services.

Il y a donc définitivement une influence du secteur d'activité économique sur l'offre de travail salarié régulier à temps plein.

---

(1) Statistique Canada, cat. 92-916, tableau 1.

TABLEAU 8

Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Salariés réguliers à plein temps		Total des salariés	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	1 441 660	100,0	2 933 295	100,0
Agriculture	5 440	0,3	36 180	1,2
Forêt	3 690	0,2	24 800	0,8
Chasse et pêche	260	0,02	1 745	0,05
Mines	17 100	1,2	31 755	1,1
Industries manufacturières	359 635	24,9	653 955	22,3
Construction	38 535	2,7	140 910	4,8
Transports, communications	143 760	10,0	235 900	8,0
Commerce	223 745	15,5	449 150	15,3
Finance, assurances	92 895	6,4	149 710	5,1
Services	382 795	26,5	872 290	29,8
Administration publique	137 125	9,5	226 440	7,7
Autres industries	36 680	2,5	110 470	3,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

5.3 Les salariés réguliers à temps partiel

Au dernier recensement, 116 185 personnes avaient déclaré avoir travaillé comme salariés à temps partiel hors de leur domicile pendant 49 à 52 semaines en 1980. Nous définissons ces personnes qui représentent 4 % du total des travailleurs rémunérés comme des salariés réguliers à temps partiel.

5.3.1 Qui sont-ils ?

Il faudrait plutôt dire « qui sont-elles » car les femmes constituent 68.5 % du total de cette sous-catégorie de salariés, comme on peut le voir au tableau 9 qui présente aussi les autres caractéristiques socio-démographiques de ces salariés.

Il est clair, en effet, que de toutes les variables socio-démographiques, c'est le sexe qui détermine le plus fortement le profil de cette sous-catégorie de salariés. Cependant, l'âge n'est pas sans effet non plus. Ainsi, on peut noter que les jeunes travailleurs (15-24 ans) sont assez fortement sur-représentées parmi les salariés réguliers à temps partiel, en comparaison de leur poids dans l'ensemble des salariés. À l'inverse, les travailleurs d'âge moyen sont nettement sous-représentés.

Globalement, toutefois, les salariés réguliers à temps partiel sont, en forte majorité, des personnes du sexe féminin, ayant sans doute une moyenne d'âge et de scolarité inférieures à celles des salariés réguliers à plein temps et comprenant proportionnellement plus de célibataires que ces derniers représentent au sein de l'ensemble des salariés.

TABLEAU 9

Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à temps partiel et du total des salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Salariés réguliers à temps partiel		Total des salariés	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	36 535	31,5	1 733 845	59,1
	Femmes	79 645	68,5	1 199 450	40,9
Âge :	15-24 ans	37 980	32,7	751 760	25,6
	25-44 ans	46 985	40,4	1 427 665	48,7
	45 ans +	31 215	26,9	753 870	25,7
Scolarité :					
– moins de la 9e		17 895	15,4	506 485	17,3
– études secondaires ou école de métier		43 390	37,3	1 164 815	39,7
– études post-secondaires		46 205	39,8	971 400	33,1
– diplôme universitaire		8 690	7,5	290 610	9,9
État matrimonial :					
– marié		70 160	60,4	1 914 080	65,2
– célibataire		36 690	34,2	885 275	30,2
– veuf/divorcé		6 330	5,4	133 940	4,6

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

5.3.2 Où travaillent-ils ?

On a souvent l'image des travailleurs réguliers à temps partiel comme étant concentrés dans quelques secteurs de l'économie, comme ceux du commerce et des services. Les données du tableau 10 confirment tout à fait cette impression. En fait, à eux seuls, les secteurs du commerce et des services regroupent 70 % de tous les salariés réguliers à temps partiel. Plus précisément, on trouve respectivement 29 175 et 23 485 travailleurs réguliers à temps partiel dans le commerce au détail et dans le sous-secteur de la santé. Le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration est aussi un gros employeur de cette sous-catégorie de travailleurs avec 10 095 salariés réguliers à temps partiel.

À l'inverse, pratiquement tous les autres secteurs de l'économie ont une proportion de salariés réguliers à temps partiel très inférieure au pourcentage (4 %) de cette sous-catégorie de travailleurs dans l'ensemble de la main-d'oeuvre salariée. Dans l'industrie manufacturière, par exemple, les salariés réguliers à temps partiel ne comptent que pour 1,5 % de la main-d'oeuvre rémunérée. En comparaison, dans le commerce au détail, la

proportion de travailleurs réguliers à temps partiel grimpe à 9,2 %.

De tels écarts entre les secteurs montrent à l'évidence que la nature du secteur exerce un effet décisif sur le type de salarié qui sera recruté.

TABLEAU 10

Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à temps partiel et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Salariés réguliers à temps partiel		Total des salariés	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	116 185	100,0	2 933 295	100,0
Agriculture	585	0,5	36 180	1,2
Forêt	125	0,1	24 800	0,8
Chasse et pêche	10	–	1 745	0,05
Mines	195	0,2	31 755	1,1
Industries manufacturières	11 080	9,5	653 955	22,3
Construction	1 920	1,6	140 910	4,8
Transports, communications	5 530	4,7	235 900	8,0
Commerce	31 715	27,3	449 150	15,3
Finance, assurances	5 470	4,7	149 710	5,1
Services	49 400	42,5	872 290	29,8
Administration publique	4 040	3,5	226 440	7,7
Autres industries	6 115	5,2	110 470	3,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

5.4 Les salariés occasionnels

Au plan des caractéristiques socio-démographiques, nous intégrons les travailleurs saisonniers dans cette sous-catégorie de salariés, car nous ne disposons pas pour les premiers des données pertinentes. En 1980, l'ensemble de cette sous-catégorie comprenait donc 1 275 445 personnes, dont 105 080 travailleurs saisonniers. Rappelons que nous définissons ces « salariés occasionnels » comme étant tous ceux, mis à part les travailleurs à domicile, qui ont déclaré avoir travaillé moins de 48 semaines dans l'année 1980, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Ces travailleurs sont donc considérés comme « occasionnels » selon une base annuelle et non hebdomadaire. Si l'on songe en effet aux travailleurs surnuméraires, temporaires, intérimaires, saisonniers, contractuels qui, sur une base hebdomadaire, peuvent travailler aussi bien à temps partiel qu'à plein temps, il apparaît de loin préférable de retenir le critère de la durée de leur travail sur une base annuelle pour définir la caractéristique commune et spécifique de leur situation, à savoir leur participation occasionnelle et non régulière à la population active.

5.4.1 Qui sont-ils ?

Le tableau 11 présente les caractéristiques socio-démographiques de ces salariés occasionnels.

TABLEAU 11

Répartition numérique et procentuelle des salariés occasionnels et du total des salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Salariés occasionnels		Total des salariés	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	693 350	54,4	1 733 845	59,1
	Femmes	582 114	45,6	1 199 450	40,9
Âge :	15-24 ans	470 710	36,9	751 780	25,6
	25-44 ans	534 050	41,9	1 427 665	48,7
	45 ans +	270 700	21,2	753 870	25,7
Scolarité :					
– moins de la 9e		236 980	18,6	506 485	17,3
– études secondaires ou école de métier		526 270	41,3	1 164 815	39,7
– études post-secondaires		418 885	32,8	971 400	33,1
– diplôme universitaire		93 345	7,3	290 610	9,9
État matrimonial :					
– marié		724 530	56,8	1 914 080	65,2
– célibataire		495 955	38,9	885 275	30,2
– veuf/divorcé		54 965	4,3	133 940	4,6

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

Comme on peut le voir, ce n'est pas d'abord le sexe qui semble influencer l'occupation de ce type de situation de travail, bien que les femmes soient légèrement surreprésentées parmi les salariés occasionnels. C'est plutôt l'âge qui paraît avoir la plus grande influence. Les jeunes de 15 à 24 ans, en effet, sont très fortement surreprésentés parmi cette sous-catégorie de salariés. Il est vrai qu'il faut considérer ici tout le phénomène du travail d'été des étudiants. Mais ce phénomène à lui seul n'explique probablement pas la très forte surreprésentation des jeunes parmi les salariés occasionnels, puisque les personnes ayant des études post-secondaires et universitaires sont en moins grande proportion dans cette sous-catégorie que dans l'ensemble des salariés. De plus, on peut noter que 62,6 % de tous les jeunes salariés sont des travailleurs occasionnels alors que la proportion n'est que de 36,9 % dans le cas des autres groupes d'âge. C'est un écart considérable.

L'autre caractéristique socio-démographique qui a une assez forte influence sur le fait de travailler sur une base occasionnelle est l'état matrimonial. Comme on peut le

constater au tableau 11, les célibataires sont fortement sur-représentés parmi les salariés occasionnels. En fait, 56 % de tous les célibataires salariés sont des travailleurs occasionnels, alors que la proportion tombe à 37,8 % dans le cas des salariés mariés. Évidemment, on se doute que l'âge conditionne en partie cet effet de l'état matrimonial. Comme les jeunes salariés de 15 à 24 ans sont en grande majorité célibataires et qu'ils sont aussi en grande majorité des travailleurs occasionnels, cela a pour effet de sur-représenter les célibataires parmi cette sous-catégorie de travailleurs salariés. Les données confirment que c'est largement le cas et qu'au total, par conséquent, c'est vraiment l'âge qui, de toutes les caractéristiques socio-démographiques, constitue la variable la plus associée au fait de travailler sur une base occasionnelle. D'ailleurs, lorsqu'on avait examiné les caractéristiques socio-démographiques des salariés réguliers à plein temps, on avait pu noter que les jeunes salariés de 15 à 24 ans y étaient fortement sous-représentés, à l'inverse des salariés plus âgés[2]. Dans le cas des salariés occasionnels, on a le phénomène inverse, ce qui nous permet d'avoir ainsi une image plus globale de la répartition des jeunes travailleurs sur le marché du travail, comparativement aux autres groupes d'âge.

5.4.2 Où travaillent-ils ?

Signalons d'abord où travaillent les salariés saisonniers qui constituent un sous-groupe des salariés occasionnels. Comme nous l'avons indiqué plus haut[3], les travailleurs saisonniers travaillaient en 1980 dans les secteurs suivants :

	Travailleurs saisonniers	
	N	%
Agriculture	13 165	12,4
Forêt	11 745	11,1
Chasse et pêche	1 050	1,0
Mines	665	0,6
Construction routes/ponts	4 625	4,4
Clubs de golf	2 280	2,1
Services divers d'amusement	11 915	11,2
Hébergement et restauration	60 635	57,2
Total	105 080	100,0

On peut constater que les trois derniers sous-secteurs qui sont, parmi l'ensemble, les seuls à être liés à l'activité touristique regroupent à eux seuls presque 70 % de tous les travailleurs saisonniers. Signalons enfin que pour la période temporaire où ils travaillent, 66,1 % de tous les salariés saisonniers le font à plein temps, alors que l'autre tiers travaille à temps partiel.

TABLEAU 12

Répartition numérique et procentuelle des salariés occasionnels et du total des salariés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Salariés occasionnels		Total des salariés	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	1 275 445	100,0	2 933 295	100,0
Agriculture	16 695	1,3	36 180	1,2
Forêt	20 115	1,6	24 800	0,8
Chasse et pêche	1 310	0,1	1 745	0,05
Mines	14 065	1,1	31 755	1,1
Industries manufacturières	272 140	21,3	653 955	22,3
Construction	91 120	7,1	140 910	4,8
Transports, communications	82 400	6,5	235 900	8,0
Commerce	181 265	14,2	449 150	15,3
Finance, assurances	45 945	3,6	149 710	5,1
Services	410 910	32,2	872 290	29,8
Administration publique	82 215	6,4	226 440	7,7
Autres industries	57 265	4,5	110 470	3,8

Source : Compilation spéciale, données du recensement 1981, Statistique Canada.

Si, maintenant, on examine où travaille l'ensemble des salariés occasionnels, incluant donc les travailleurs saisonniers, on peut observer à partir du tableau 12 qu'ils sont relativement plus nombreux dans des secteurs comme la forêt, la chasse et la pêche, la construction et les services. Dans ces quatre secteurs, les travailleurs occasionnels comptent respectivement pour 81,1 %, 75,1 %, 64,5 % et 47 % du total des salariés, alors que dans l'ensemble de l'économie, ils représentent 43,5 % du total des salariés. En comparaison, les occasionnels représentent 34,9 % du total des salariés dans le secteur des transports et communications, 30,7 % dans le secteur financier et des assurances et 36,3 % dans l'administration publique. Cependant, on sait que les secteurs où les salariés occasionnels sont en proportion excédentaire à ce qu'ils représentent dans l'ensemble de l'économie correspondent aux secteurs où l'activité économique elle-même a un caractère saisonnier assez prononcé.

5.5 Conclusion

Si, en conclusion, on tient compte des caractéristiques socio-démographiques des salariés pour voir comment ils se répartissent dans les différentes sous-catégories de travailleurs rémunérés, on peut d'abord observer qu'une majorité des femmes salariées n'occupent pas des emplois réguliers à plein temps alors que c'est l'in-

(2) Voir supra, p. 24-25

(3) Voir supra, p. 21

verse pour les salariés de sexe masculin. Il faut noter ensuite que les jeunes salariés (15-24 ans) sont dans une situation analogue à celle des femmes sur le marché du travail, situation plus accentuée cependant puisque seulement 29,9 % d'entre eux ont travaillé en 1980 à plein temps sur une base régulière. En comparaison, près de 56 % des salariés âgés de 25 ans et plus étaient des travailleurs réguliers à plein temps. Par ailleurs, plus on est scolarisé, plus on travaille régulièrement à plein temps, la proportion passant de 45 % chez les salariés n'ayant pas atteint la 9e année de scolarité à 61,4 % chez ceux qui ont un diplôme universitaire. Quant à l'état matrimonial, les données examinées jusqu'ici portent à penser que cette variable est en relation avec la situation de travail chez les jeunes travailleurs (15-24 ans). Ce qui est moins évident toutefois, c'est le sens de cette relation. Ainsi, est-ce le fait d'être marié qui pousse une plus grande proportion de jeunes travailleurs à se trouver du travail régulier à plein temps ou si ce n'est pas plutôt parce qu'on travaille régulièrement à plein temps qu'on a plus tendance à se marier ?

Par ailleurs, au plan économique, il est apparu clairement que tous les secteurs d'activité économique ne recrutaient pas en 1980 le même type de salariés. Ainsi, dans le secteur de l'agriculture, les travailleurs à domicile et les salariés occasionnels, notamment saisonniers, constituent plus de 80 % de toute la main-d'oeuvre rémunérée. Une proportion semblable est accaparée par les seuls salariés occasionnels dans le secteur de la forêt, de la chasse et de la pêche. Dans le secteur de la construction, ce sont près des deux tiers de tous les salariés qui y travaillent sur une base occasionnelle.

À l'inverse, les secteurs du transport et des communications, de la finance et des assurances, de l'administration publique, de l'industrie manufacturière et des mines recrutent tous une bonne majorité de leur main-d'oeuvre rémunérée comme salariés réguliers à plein temps.

Entre ces deux extrêmes, il y a les secteurs du commerce et des services où la main-d'oeuvre se répartit à peu près également entre des salariés réguliers à plein temps ou à temps partiel, d'un côté, et des salariés occasionnels, de l'autre.

Chapitre VI
Les travailleurs indépendants au Québec : un profil socio-économique

Les travailleurs à leur compte ou indépendants comprenaient en 1980, 184 770 personnes, constituant ainsi 5,9 % de toute la population active occupée du Québec. Ce n'est pas négligeable, mais c'est un peu moins qu'en 1970 où ils représentaient alors 7,0 % de la main-d'oeuvre employée. Rappelons qu'au sens du recensement, les travailleurs indépendants sont définis comme étant ceux qui travaillent surtout à leur compte, excluant toutefois ceux qui travaillent ainsi dans une entreprise constituée en corporation[1].

Avant d'entrer dans le détail des sous-catégories de travailleurs indépendants, on peut se demander si globalement ce type de travailleurs diffère des travailleurs salariés que nous avons présentés au chapitre précédent. Le tableau 13 répond à cette question en ce qui concerne le profil socio-démographique de ces deux grandes catégories de travailleurs.

TABLEAU 13

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Travailleurs indépendants		Total des salariés	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	140 295	75,9	1 733 845	59,1
	Femmes	44 475	24,1	1 199 455	40,9
Âge :	15-24 ans	13 475	7,3	751 760	25,6
	25-44 ans	91 985	49,8	1 427 665	48,7
	45 ans +	79 315	42,9	753 870	25,7
Scolarité :					
- moins de la 9e		55 660	30,1	506 485	17,3
- études secondaires ou école de métier		63 055	34,1	1 164 815	39,7
- études post-secondaires		42 440	23,0	971 400	33,1
- diplôme universitaire		23 615	12,8	290 610	9,9
État matrimonial :					
- marié		150 810	81,6	1 914 060	65,2
- célibataire		25 410	13,7	885 275	30,2
- veuf/divorcé		8 560	4,7	133 940	4,6

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

Les données montrent que les travailleurs indépendants sont très différents des travailleurs salariés. D'abord, les hommes y sont en beaucoup plus forte proportion que ce qu'ils représentent parmi les salariés, comptant pour 75,9 % de tous les travailleurs indépendants. Ensuite, les jeunes de 15 à 24 ans sont presque absents chez les travailleurs indépendants, alors qu'ils représentent un bon quart des travailleurs salariés. À l'autre bout de la pyramide d'âge, les personnes de plus de 45 ans sont fortement sur-représentées parmi les travailleurs à leur compte si on considère leur poids dans la main-d'oeuvre salariée. De même, si on prend la scolarisation des travailleurs indépendants, ces derniers présentent un profil très différent de celui des salariés. En effet, on trouve chez les premiers une remarquable sur-représentation à la fois des personnes les moins scolarisées et des personnes les plus scolarisées (diplôme universitaire), manifestant ainsi que le travail indépendant est autant le monde des professions libérales que des travailleurs peu qualifiés qui décident de s'établir à leur compte. Enfin, sans doute en raison de la sous-représentation des jeunes, le monde des travailleurs indépendants est un univers en grande partie de personnes mariées.

De la même manière, les travailleurs indépendants se distinguent assez nettement des salariés sur le plan économique. En effet, plus de 80 % d'entre eux sont concentrés dans quatre secteurs seulement d'activité économique : 42 170 dans l'agriculture, 15 120 dans la construction, 42 880 dans le commerce et 52 730 dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels. En comparaison, ces quatre mêmes secteurs ne regroupent que 50 % de la main-d'oeuvre salariée.

Ces premières différences justifient donc de traiter en soi la catégorie des travailleurs indépendants et de la distinguer de celle des travailleurs salariés. Mais, les travailleurs indépendants comprennent eux-mêmes des sous-catégories assez nettement différenciées au plan socio-économique : il y a d'abord ceux qui travaillent à leur domicile et, parmi les autres, ceux qui travaillent à leur compte à plein temps sur une base régulière (toute l'année durant) et enfin ceux qui le font sur une base partielle et occasionnelle. Ce sont ces trois sous-catégories dont nous allons étudier le profil socio-économique dans les pages qui suivent.

(1) Statistiques Canada, Dictionnaire du recensement de 1971, p. 38

6.1 Les travailleurs indépendants à domicile

S'il y a d'abord une particularité à retenir de cette sous-catégorie de travailleurs indépendants, c'est bien son importance absolue et relative. En 1980, les travailleurs indépendants à domicile étaient au nombre de 80 910 personnes, soit 43,8 % de tous les travailleurs indépendants[2]. En comparaison, les salariés à domicile, bien qu'au nombre de 100 005 personnes ne représentaient que 3,4 % du total des salariés. En termes relatifs, les travailleurs indépendants à domicile sont donc presque quinze fois plus importants au sein de leur catégorie que les salariés à domicile au sein de la leur. Plus globalement, cette différence dans l'importance relative du travail à domicile est encore un trait supplémentaire qui distingue les travailleurs indépendants des salariés. Mais quel est le profil socio-économique de ces indépendants à domicile ?

6.1.1 Qui sont-ils ?

Le tableau 14 présente les caractéristiques socio-démographiques des travailleurs indépendants à domicile.

TABLEAU 14

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants à domicile et de l'ensemble des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques	Travailleurs salariés à domicile		Total des salariés	
	N	%	N	%
Sexe : Hommes	57 635	71,2	140 295	75,9
Femmes	23 285	28,8	44 475	24,1
Âge : 15-24 ans	6 280	7,8	13 475	7,3
25-44 ans	37 895	46,8	91 985	49,8
45 ans +	36 745	45,4	79 315	42,9
Scolarité :				
– moins de la 9e	29 510	36,5	55 680	30,1
– études secondaires ou école de métier	28 270	34,9	63 055	34,1
– études post-secondaires	18 060	22,3	42 440	23,0
– diplôme universitaire	5 060	6,3	23 615	12,8
État matrimonial :				
– marié	65 760	81,3	150 810	81,6
– célibataire	11 865	14,7	25 410	13,7
– veuf/divorcé	3 290	4,0	18 560	4,7

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

Comme on peut le constater à la lecture du tableau 14, il n'y pas beaucoup de différences entre le profil socio-démographique des travailleurs indépendants et celui du total des indépendants sauf sur un point, celui de la scolarisation de cette sous-catégorie. En effet, il y a parmi les indépendants à domicile une assez forte sur-représentation de ceux qui n'ont pas atteint la 9e année de formation scolaire, comparativement à ce qu'on trouve dans l'ensemble des travailleurs à leur compte. À l'inverse, il y a deux fois moins de personnes ayant un diplôme universitaire parmi les indépendants à domicile que dans l'ensemble des travailleurs indépendants. L'explication de ce phénomène réside dans la répartition socio-économique des travailleurs indépendants à domicile.

6.1.2 Où travaillent-ils ?

En effet, quand on regarde les secteurs d'activité économique où sont répartis les indépendants à domicile, on constate que près de 50 % d'entre eux étaient dans le seul secteur de l'agriculture en 1980, comme on peut le voir au tableau 15.

TABLEAU 15

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants à domicile et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Salariés réguliers à plein temps		Total des salariés	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	80 910	100,0	184 770	100,0
Agriculture	38 560	48,1	42 170	22,8
Forêt	445	0,5	1 630	0,8
Chasse et pêche	380	0,4	1 035	0,5
Mines	40	0,05	115	0,06
Industries manufacturières	3 960	4,9	12 085	6,5
Construction	3 880	4,8	15 120	8,2
Transports, communications	2 250	2,8	9 200	5,0
Commerce	12 880	16,1	42 880	23,2
Finance, assurances	995	1,2	2 525	1,2
Services	15 540	19,4	52 730	28,5
Administration publique	–	–	–	–
Autres industries	1 980	2,5	5 280	2,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

En fait, mis à part l'agriculture où 91 % de tous les travailleurs à leur compte sont à domicile, la proportion des indépendants à domicile dans l'ensemble de cette catégorie est généralement inférieure dans les autres secteurs à la proportion moyenne de 43 % que les indépendants à domicile représentent dans l'ensemble du

(2) Voir tableau 4, chapitre 4, p. 22.

marché du travail indépendant. On se souvient que dans le cas du travail salarié, l'agriculture ressortait également comme le secteur le plus propice au travail à domicile avec 37 % des salariés à domicile[3].

6.2 Les travailleurs indépendants réguliers à plein temps

On aura compris qu'il s'agit ici d'une sous-catégorie de ceux qui travaillent à leur compte hors de leur domicile. Parmi ces derniers, en effet, certains ont travaillé à plein temps pendant toute l'année 1980. Ils étaient alors au nombre de 57 665 soit 31,2 % du total des travailleurs indépendants.

6.2.1 Qui sont-ils ?

Le tableau 16 présente les caractéristiques socio-démographiques de cette sous-catégorie de travailleurs indépendants.

TABLEAU 16

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants réguliers à plein temps et du total des travailleurs indépendants selon le sexe, L'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Travailleurs indépendants réguliers à plein temps		Total des travailleurs indépendants	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	47 420	82,2	140 295	75,9
	Femmes	10 230	17,8	44 475	24,1
Âge :	15-24 ans	2 615	4,5	13 475	7,3
	25-44 ans	31 545	54,7	91 985	49,8
	45 ans +	23 490	40,8	79 315	42,9
Scolarité :					
- moins de la 9e		13 625	23,6	55 660	30,1
- études secondaires ou école de métier		19 200	33,3	63 055	34,1
- études post-secondaires		13 955	24,2	42 440	23,0
- diplôme universitaire		10 880	18,9	23 615	12,8
État matrimonial :					
- marié		48 820	84,7	150 810	81,6
- célibataire		5 590	9,7	25 410	13,7
- veuf/divorcé		2 885	5,6	8 560	4,7

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

Contrairement aux travailleurs indépendants à domicile où les hommes étaient sous-représentés, ils sont plutôt fortement sur-représentés dans le cas des indépendants travaillant hors de leur domicile à plein temps et sur une base régulière, comme on peut le voir au tableau 16. On a exactement le même phénomène en ce qui concerne les personnes ayant entre 25 et 44 ans.

Mais l'observation probablement la plus intéressante concerne les personnes ayant un diplôme universitaire, lesquels sont très fortement sur-représentées dans cette sous-catégorie de travailleurs. En fait, 46,1 % de tous les indépendants ayant ce niveau de scolarité travaillaient en 1980 régulièrement à plein temps hors de leur domicile, alors que la proportion tombait autour de 30 % dans le cas de ceux ayant des études secondaires et post-secondaires et à 24 % chez ceux n'ayant pas atteint la 9e année de formation scolaire. De plus, parmi toutes les sous-catégories de travailleurs salariés ou indépendants, c'est dans cette sous-catégorie des indépendants réguliers à temps plein que les détenteurs de diplôme universitaire étaient proportionnellement les plus nombreux. Ainsi, alors que chez les travailleurs indépendants le travail à domicile apparaissait[4] comme la modalité de travail privilégiée par une bonne partie de ceux ayant la plus faible scolarité, en l'occurrence les agriculteurs, le travail indépendant régulier à plein temps apparaît maintenant comme la situation de travail la plus caractéristique d'une partie cette fois des plus scolarisés, en l'occurrence ceux qui pratiquent les professions libérales à leur compte.

6.2.2 Où travaillent-ils ?

C'est pourquoi, on ne s'étonnera pas de constater à l'examen du tableau 17 qu'une forte sur-représentation d'indépendants réguliers à plein temps existe dans les services, secteur où se concentrent notamment les professionnels à leur compte ; cependant une aussi forte sur-représentation existe aussi dans le secteur du commerce. En fait, ces deux secteurs regroupent à eux seuls 75 % de tous les travailleurs indépendants réguliers à plein temps.

(3) Voir supra, chapitre 5.

(4) Voir supra, p. 31.

TABLEAU 17

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants réguliers à plein temps et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Travailleurs indépendants réguliers à plein temps		Total des travailleurs indépendants	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	57 650	100,0	184 770	100,0
Agriculture	2 130	3,7	42 170	22,8
Forêt	170	0,3	1 630	0,8
Chasse et pêche	50	0,08	1 035	0,5
Mines	60	0,08	115	0,06
Industries manufacturières	4 815	10,1	12 085	6,5
Construction	2 645	4,6	15 120	8,2
Transports, communications	3 300	5,7	9 200	5,0
Commerce	20 810	36,1	42 880	23,2
Finance, assurances	850	1,5	2 525	1,2
Services	21 295	36,9	52 730	28,5
Administration publique	–	–	–	–
Autres industries	1 525	2,6	5 280	2,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

6.3 Les travailleurs indépendants sur une base occasionnelle

D'autres travailleurs indépendants, tout en s'étant déclarés tels lors du dernier recensement, n'ont en fait travaillé à leur compte en 1980 qu'une partie de l'année ou encore pendant toute l'année mais à temps partiel seulement. Nous les définissons ici comme des travailleurs indépendants sur une base occasionnelle. En 1980, ils étaient au nombre de 46 195 personnes, représentant 25,4 % de tous les travailleurs à leur compte.

6.3.1 Qui sont-ils ?

Au plan socio-démographique, cette sous-catégorie des travailleurs indépendants est la seule dont le profil général ressemble autant à celui de l'ensemble des travailleurs indépendants comme on peut le voir au tableau 18. En effet, mis à part la scolarité où les diplômés universitaires sont encore sur-représentés parmi les travailleurs indépendants occasionnels, sur tout le reste il n'y a pas vraiment de variations importantes dans les distributions de cette sous-catégorie selon le sexe, l'âge et l'état matrimonial, comparativement à celles de l'ensemble des travailleurs à leur compte. En un sens, on peut dire que c'est cette ressemblance au profil général, c'est-à-dire au profil moyen des travailleurs indépendants qui distingue cette sous-catégorie des deux autres sous-catégories précédemment décrites[5] qui, elles, s'opposent en partie en ce qui concerne la composition selon le sexe, l'âge et la scolarité.

TABLEAU 18

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants occasionnels et du total des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le degré de scolarité et l'état matrimonial, Québec, 1980

Caractéristiques socio-démographiques		Travailleurs indépendants occasionnels		Total des travailleurs indépendants	
		N	%	N	%
Sexe :	Hommes	35 240	76,3	140 295	75,9
	Femmes	10 955	23,7	44 475	24,1
Âge :	15-24 ans	4 580	9,9	13 475	7,3
	25-44 ans	22 545	48,8	91 985	49,8
	45 ans +	19 070	41,3	79 315	42,9
Scolarité :					
– moins de la 9e		12 525	27,1	55 660	30,1
– études secondaires ou école de métier		15 585	33,7	63 055	34,1
– études post-secondaires		10 425	22,6	42 440	23,0
– diplôme universitaire		7 660	16,6	23 615	12,8
État matrimonial :					
– marié		36 230	78,4	150 810	81,6
– célibataire		7 955	17,2	25 410	13,7
– veuf/divorcé		2 010	4,4	8 560	4,7

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada.

6.3.2 Où travaillent-ils ?

Autant sur le plan du travail indépendant, le secteur de l'agriculture se caractérise par le travail à domicile, ceux du commerce et des services par le travail régulier à plein temps hors domicile, autant les secteurs de la forêt, de la chasse et de la pêche ainsi que de la construction se distinguent comme des secteurs à forte concentration de travailleurs indépendants occasionnels avec respectivement 62,3 %, 58,4 % et 56,8 % de tous les indépendants de ces secteurs comme travailleurs occasionnels. Évidemment, comme on peut le voir au tableau 19, il y a aussi des travailleurs indépendants occasionnels dans les secteurs du commerce, des services et de l'industrie manufacturière, respectivement 9 190 et 15 895 et 3 310 personnes, mais la proportion que ces travailleurs représentent dans l'ensemble de la main-d'oeuvre indépendante de ces secteurs dépasse à peine 25 %. Les autres secteurs ont des proportions semblables quand elles ne sont pas inférieures.

(5) Voir supra, chapitre 6, section 6.1 et 6.2

TABLEAU 19

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants occasionnels et du total des travailleurs indépendants selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur d'activité économique	Travailleurs indépendants occasionnels		Total des travailleurs indépendants	
	N	%	N	%
Ensemble des secteurs	46 195	100,0	184 770	100,0
Agriculture	1 480	3,1	42 170	22,8
Forêt	1 015	2,2	1 630	0,8
Chasse et pêche	605	1,3	1 035	0,5
Mines	15	—	115	0,06
Industries manufacturières	3 310	7,2	12 085	6,5
Construction	8 595	18,3	15 120	8,2
Transports, communications	3 650	7,8	9 200	5,0
Commerce	9 190	19,9	42 880	23,2
Finance, assurances	480	1,0	2 525	1,2
Services	15 895	34,4	52 730	28,5
Administration publique	–	–	–	–
Autres industries	1 770	3,8	5 280	2,8

Source : Compilation spéciale, données du Recensement 1981, Statistique Canada

6.4 Conclusion

Alors que nous avions commencé ce chapitre en insistant sur les différences notamment socio-démographiques existant entre les travailleurs indépendants et les salariés, nous aimerions le conclure en notant, cette fois, certaines ressemblances. En effet, au plan économique, il apparaît y avoir une remarquable similitude dans les types de main-d'oeuvre recrutée dans la plupart des secteurs d'activité, qu'elle soit indépendante ou salariée. Ainsi, de tous les secteurs, l'agriculture est de loin celui qui favorise le plus le travail à domicile, que ce soit parmi sa main-d'oeuvre salariée ou sa main-d'oeuvre indépendante. Il y a bien sûr des différences notables dans l'importance relative de ces travailleurs à domicile selon qu'il s'agit de salariés ou d'indépendants mais, néanmoins, la tendance de fond de recourir plus fortement que partout ailleurs au travail à domicile est claire. Un phénomène semblable existe dans les secteurs de la forêt, de la chasse et de la pêche, et de la construction qui, eux, recrutent surtout des travailleurs occasionnels, que ce soit dans la main-d'oeuvre salariée ou indépendante. Enfin, dans les secteurs manufacturier, financier et des assurances, du transport et des communications ainsi que du commerce, ce sont les travailleurs réguliers à plein temps qui constituent la principale sous-catégorie de main-d'oeuvre, qu'elle soit salariée ou indépendante.

Chapitre VII
Les travailleurs familiaux non rémunérés au Québec : un profil socio-économique

Les personnes qui, au dernier recensement, ont déclaré avoir travaillé sans rémunération pour un parent du même ménage qui était propriétaire ou exploitant d'une entreprise ou ferme familiale sont définies comme étant des travailleurs familiaux non rémunérés[1]. En 1980, ils étaient au nombre de 17 005 personnes, représentant cinq dixièmes de un pour cent de toute la population active occupée du Québec. En Ontario, leur nombre était plus grand, mais leur importance relative au sein de la population active de cette province était comparable à celle du Québec.

Bien que, selon l'avis de certains organismes s'intéressant à cette catégorie de la population active, on devrait s'attendre à ce que les travailleurs familiaux non rémunérés soient beaucoup plus nombreux que ne le laissent paraître les données du recensement, il est curieux de constater que l'importance absolue et relative de cette catégorie de travailleurs a diminué entre 1970 et 1980 aussi bien au Québec qu'au Canada. En effet, en 1971, les personnes du Québec, étant classées comme travailleurs familiaux non rémunérés, selon leur propre déclaration, étaient au nombre de 62 560, soit 2 % de la population active occupée[2].

Quoiqu'il en soit du problème du dénombrement des travailleurs familiaux non rémunérés, il apparaît clairement, d'après les données du recensement, que ces travailleurs sont en forte majorité des femmes. En effet, en 1980, parmi les 17 005 travailleurs familiaux non rémunérés, 12 475 d'entre eux étaient des femmes, soit 73,4 % du total[3]. Les données disponibles du recensement ne fournissent pas la répartition de ces travailleurs selon l'âge, le niveau de scolarité et l'état matrimonial. Mais il est possible de connaître leur composition professionnelle et de savoir dans quels secteurs d'activité économique ils oeuvrent.

Ainsi, au plan économique, les travailleurs familiaux non rémunérés sont concentrés dans quelques secteurs, comme le démontre le tableau 20.

TABLEAU 20

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs familiaux non rémunérés selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1980

Secteur économique	Travailleurs familiaux non rémunérés	
	N	%
Ensemble des secteurs	17 005	100,0
Agriculture	9 260	54,6
Forêt	60	0,3
Chasse et pêche	10	0,05
Mines	5	0,003
Industries manufacturières	705	4,11
Construction	555	3,3
Transports, communications	290	1,7
Commerce	3 850	22,6
Finance, assurances	85	0,5
Services	2 185	12,9
Administration publique	-	-
Autres industries	-	-

Source : Statistique Canada, cat. 93-965, vol. 2, tableau 16.

Dans le seul secteur de l'agriculture, on trouve plus de la moitié de tous les travailleurs familiaux non rémunérés. On en trouve aussi un bon nombre dans le secteur du commerce, essentiellement dans le commerce au détail, et notamment dans les petites épiceries. Enfin, le dernier secteur important est celui des services socioculturels, commerciaux et personnels. Plus de la moitié des travailleurs familiaux non rémunérés dans ce vaste secteur sont dans la restauration et l'hébergement. Au total, ces trois secteurs regroupent à eux seuls 90 % de tous les travailleurs familiaux non rémunérés. Il n'est pas sans intérêt de noter que ces mêmes trois secteurs regroupaient aussi presque 85 % de tous les travailleurs indépendants à domicile[4]. Ce rapprochement suggère que le travail familial non rémunéré n'est que la contrepartie, assumée par les autres membres de la famille, du travail indépendant effectué à domicile par le chef de famille. Si tel est bien le cas, on pourrait alors faire l'hypothèse que le travail familial non rémunéré, du fait qu'il est précisément non rémunéré, représente l'une des principales conditions de survie économique d'une partie au moins des travailleurs indépendants à domicile.

(1) Statistique Canada, Dictionnaire du recensement de 1971, p. 38
(2) Statistique Canada, cat. 94-725, vol. III, tableau 8.
(3) Statistique Canada, cat. 93-965, vol. 2, tableau 16.
(4) Voir supra, chapitre 6, tableau 15, p. 76.

Cette concentration du travail familial non rémunéré dans les secteurs de l'agriculture, du commerce et des services et sa fonction par rapport au travail indépendant à domicile déterminent en grande partie la composition professionnelle des travailleurs familiaux non rémunérés. En effet, plus de 80 % d'entre eux font du travail d'ouvriers agricoles, d'employés de bureau (secrétariat, tenue de livres essentiellement) et de vendeurs, selon la répartition suivante[5] :

	N	%
Travail agricole	8605	50,6
Travail d'employé de bureau	3260	19,2
Travail de vendeur	1995	11,7

En termes relatifs, les travailleurs familiaux non rémunérés de sexe masculin font davantage de travail agricole que les femmes, alors que ces dernières font davantage que les hommes du travail d'employé de bureau et de vendeur.

(5) Statistique Canada, cat. 93-965, vol. 2, tableau 10.

Chapitre VIII
L'évolution de la population active québécoise : rétrospective et prospective

Nous venons de voir, dans les chapitres précédents, quelles sont les catégories de travailleurs qui composent la population active occupée du Québec et ce, au début des années 1980. Nous avons pu y constater notamment l'importance des salariés qui constituent maintenant 94 % de toute la main-d'oeuvre occupée, de même que l'importance des travailleurs qui ne participent que partiellement à la population active.

Mais, en a-t-il toujours été ainsi ? La réponse à cette question serait évidemment négative si l'on pouvait examiner la composition de la population active depuis le début du 20e siècle selon les mêmes avenues que nous avons empruntées jusqu'ici. Une analyse rétrospective sur une aussi longue période est cependant impossible en raison, notamment, des changements successifs introduits dans la catégorisation des données des recensements. Néanmoins, à l'aide de certains ajustements, il est possible d'obtenir suffisamment d'homogénéité dans les séries chronologiques depuis le recensement de 1951, et même dans certains cas depuis celui de 1941, pour faire une analyse rétrospective de la composition de la population active au Québec depuis la seconde guerre mondiale.

Cette analyse des trente ou quarante dernières années, selon les cas, permet de dégager certains changements significatifs dans l'évolution de la composition de la population active québécoise. L'identification de ces changements de même que l'hypothèse de certains facteurs sociaux, culturels et économiques qui ont favorisé ces changements font l'objet de la première partie du présent chapitre. Dans une seconde partie, nous chercherons à identifier les hypothèses les plus plausibles en ce qui concerne l'évolution future de la population active au Québec.

8.1 Évolution rétrospective de la population active québécoise

Dans cette partie, nous chercherons d'abord à identifier les grandes tendances qui ont marqué l'évolution de la composition de la population active occupée du Québec. Puis, une fois ces tendances identifiées, nous chercherons à repérer les principaux facteurs qui ont conduit à une telle évolution au cours de la période d'après-guerre au Québec.

8.1.1 Les grandes tendances de l'évolution de la composition de la population active du Québec

Quand on examine les séries chronologiques concernant la répartition des travailleurs entre les divers statuts et situations de travail, on est frappé par l'existence de deux grandes tendances évolutives apparemment contradictoires : d'une part, une tendance à l'homogénéisation de la main-d'oeuvre et, d'autre part, une tendance à sa différenciation.

En premier lieu, en effet, on peut constater une très forte tendance à l'homogénéisation du statut professionnel de la main-d'oeuvre depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Ainsi que le montrent les données du tableau 21, le salariat ne concernait en 1941 qu'environ les deux tiers (68,6 %) de la population active québécoise, alors qu'en 1981 c'est désormais la quasi totalité de la main-d'oeuvre, soit 94 %, qui est salariée. À l'inverse, la proportion des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés a continuellement décru au cours des quarante dernières années, passant de presque 20 % à 5,9 % dans le premier cas et de presque 12 % à moins de 1 % dans le second.

Ainsi, au début des années 1980, la population active québécoise est beaucoup plus homogène, au plan du statut professionnel, qu'elle ne l'était au début de la seconde guerre mondiale. Nous sommes aujourd'hui devant une main-d'oeuvre dont la quasi totalité est salariée, encore qu'il faille distinguer la signification du statut de salarié au sens du recencement et au sens du Code du travail[1].

---

(1) Voir supra, chapitre IV, note du tableau 2.

TABLEAU 21

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs au sein de la population active occupée selon le statut professionnel, Québec 1941, 1951, 1961, 1971, 1981

Statut professionnel	1941[1]		1951[2]		1961[3]		1971[4]		1981[5]	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Population active	188 655	100,0	1 471 840	100,0	1 768 119	100,0	2 151 595	100,0	2 963 310	100,0
Salariés	815 398	68,6	1 161 583	78,9	1 502 558	85,0	1 955 330	90,9	2 784 475	94,0
Indépendants	235 773	19,8	236 348	16,0	219 051	12,4	151 255	7,0	161 830	5,5
Travailleurs familiaux non rémunérés	137 484	11,6	72 909	4,9	46 510	2,6	62 560	2,1	17 005	0,5

(1) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1941, volume VII, tableau 5.

(2) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1951, volume IV, tableau 11.

(3) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1961, cat. 94-525, volume III, partie 2, tableau 9.

(4) Statistique Canada, Recensement de 1971, cat. 94-525, vol. III, partie 2, tableau 1.

(5) Statistique Canada, Recensement de 1981, cat. 93-965, volume 2, tableau 16.

En second lieu, toutefois, on a assisté au cours de la période d'après-guerre, à une différenciation croissante des situations de travail occupées par la main-d'oeuvre. Cependant, en raison des statistiques disponibles, nous ne pouvons mesurer cette tendance à la différenciation qu'au sein de la main-d'oeuvre salariée, comme l'indiquent les données du tableau 22.

Ces données indiquent deux phénomèmes majeurs. D'abord, la proportion globale des salariés réguliers à plein temps sur une base annuelle a substantiellement chutés depuis la Seconde Guerre mondiale, passant de presque 70 % en 1951 à presque 50 % seulement en 1981. Simultanément, le travail occasionnel a connu une progression impressionnante au cours de la même période, alors que le travail régulier à temps partiel a cessé d'être un phénomène insignifiant, affectant en 1981 plus de 4 % de la main-d'oeuvre salariée. Le second phénomène, toutefois, concerne l'incidence très différente chez les hommes et les femmes de la baisse marquée du travail régulier à plein temps. En 1951, en effet, les femmes étaient dans une aussi bonne, sinon meilleure, position que les hommes au plan du travail régulier à temps plein. Trente ans plus tard, la position des femmes est presque inversée, une forte majorité (57,8 %) d'entre elles ne travaillant plus à plein temps de façon régulière, alors que chez les hommes une bonne majorité (56,4 %), certes plus faible qu'en 1951, travaille régulièrement à plein temps.

TABLEAU 22

Répartition numérique et procentuelle des salariés selon qu'ils sont réguliers à plein temps, réguliers à temps partiel ou occasionnels et selon le sexe, Québec, 1951, 1971, 1981

Répartition sexuelle selon l'année		Total des salariés		Réguliers à plein temps		Réguliers à temps partiel		Occasionnels	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1951 :	Total	1 112 806	100,0	776 656	69,8			336 150	31,2
(1)	Hommes	809 052	100,0	561 969	69,4	(3)		247 083	31,6
	Femmes	303 754	100,0	214 682	70,6			89 072	29,4
1971 :	Total	2 237 385	100,0	1 208 405	4,0	58 875	2,6	970 105	43,4
(2)	Hommes	1 453 290	100,0	860 255	59,2	23 835	1,6	569 200	39,2
	Femmes	784 095	100,0	348 150	44,4	35 040	4,3	400 905	51,3
1981 :	Total	2 933 295	100,0	1 483 890	50,5	125 945	4,3	1 323 460	45,2
(2)	Hommes	1 733 845	100,0	977 870	56,4	39 145	2,2	716 830	41,4
	Femmes	1 199 455	100,0	506 025	42,2	86 800	7,2	606 630	50,6

Source : Les données pour 1961 n'apparaissent pas dans ce tableau du fait que la classification des semaines travaillées au cours de l'année précédant le recensement, sur laquelle nous nous basons pour déterminer le nombre de travailleurs réguliers, n'est pas assimilable à la classification des recensements de 1951, 1971 et 1981.

(1) Bureau fédéral de la statistique, recensement de 1951, volume V, tableau 24.

(2) Statistique Canada, compilation spéciale des données des recensements de 1971 et 1981. À noter que les écarts constatés entre les totaux des salariés des tableaux 21 et 22 proviennent du fait que les statistiques présentées au tableau 22 décrivent la situation des salariés au cours de l'année précédant le recensement (1950, 1970, 1980), alors que celles indiquées au tableau 21 réfèrent à la situation des salariés occupés au cours de la semaine de référence dans l'année de recensement (1951, 1971, 1981).

(3) En 1951, la distinction du travail à plein temps ou à temps partiel selon le nombre de semaines travaillées dans l'année précédant le recensement n'a pas été faite. Cependant, nous avons considéré la totalité de ceux qui ont travaillé 50 à 52 semaines en 1950 comme étant « réguliers à plein temps », en raison de l'hypothèse que nous faisons du nombre minime de « travailleurs réguliers à temps partiel » à cette époque. On peut en effet raisonnablement estimer le nombre de ces derniers à au plus 10 000 à 15 000 personnes, ce qui n'affecterait pas significativement la proportion des « réguliers à plein temps ».

Dans les pages qui suivent, nous chercherons une explication à ce phénomène de différenciation beaucoup plus accentuée chez les femmes que chez les hommes participant à la population active, de même qu'aux autres grandes tendances évolutives que nous venons d'identifier, en faisant état des hypothèses les plus plausibles concernant les facteurs déterminants d'une telle évolution.

8.1.2 Les facteurs d'évolution de la composition de la population active au cours des dernières décennies

Commençons d'abord par la première grande tendance qui est celle de la décroissance marquée dans l'importance du travail indépendant et familial non rémunéré, et celle de l'augmentation correspondante du salariat au cours des années ayant suivi la seconde guerre mondiale. Au cours de ces années, en effet, on a assisté à un transfert massif des travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés vers le salariat. Comment expliquer un tel phénomène ?

Ce phénomène est vraisemblablement attribuable à des facteurs d'ordre principalement économique. En effet, quand on examine la répartition des travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés en 1941, on constate que 61,0 % d'entre eux étaient liés à l'agriculture, comme on peut le voir au tableau 23. Or la mécanisation et les transformations économiques conséquentes de ce secteur ont eu pour effet de réduire très substantiellement la main-d'oeuvre totale dans ce secteur, même si celui-ci demeure en 1981 un fief du travail indépendant et familial non rémunéré. En contrepartie, même si le travail indépendant et familial non rémunéré s'est relativement développé entre 1941 et 1981 dans le domaine du commerce, cette croissance n'a pu compenser la baisse considérable enregistrée dans le secteur de l'agriculture.

TABLEAU 23

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés au sein de la population active selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1941, 1981

Secteur d'activité économique	1941[1]				1981[2]			
	Population active		Travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés		Population active		Travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1 188 655	100,0	373 211	100,0	3 051 045	100,0	178 895	100,0
Agriculture	254 383	21,4	227 544	61,0	78 115	2,6	43 875	24,5
Forêt	34 933	2,9	2 618	0,7	25 200	0,8	1 535	0,8
Chasse/pêche	8 041	0,6	6 911	1,8	2 560	0,08	915	0,5
Mines	13 725	1,1	197	0,05	31 770	1,0	215	0,1
Manufactures	330 775	27,8	21 835	5,8	664 045	21,7	12 130	6,8
Construction	73 216	6,1	8 636	2,3	154 345	5,0	14 655	8,2
Transport/communications	74 794	6,3	6 000	1,6	232 300	7,6	8 665	4,8
Commerce	123 065	10,3	32 721	8,8	487 250	15,9	42 490	23,7
Finance/assurances	24 937	2,1	2 140	0,6	150 225	4,9	2 290	1,3
Services	199 567	16,7	63 927	17,1	904 990	29,6	51 925	29,0
Administration publique	34 809	2,9	–	–	222 515	7,3	–	–
Autres industries	16 410	1,4	682	0,2	97 730	3,2	–	–

(1) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1941, volume VII, tableau 18.

(2) Statistique Canada, Recensement de 1981, cat. 93-965, tableau 16. À noter que les écarts entre les données présentées dans ce tableau et celles des tableaux antérieurs basés sur des compilations spéciales de Statistique Canada, proviennent du fait que les données du tableau 23 réfèrent à la situation des travailleurs au cours de la semaine de référence du recensement (1981), alors que dans le cas des compilations spéciales, les données réfèrent à la situation des travailleurs au cours de l'année précédant le recensement (1980).

Il est possible que s'ajoute à ce premier phénomène fondamentalement économique un second facteur qui est celui de l'incorporation des entreprises dirigées par les travailleurs indépendants. Au sens du recensement, en effet, les personnes travaillant à leur propre compte, mais dont l'entreprise est incorporée légalement, sont classées comme salariés et non comme travailleurs indépendants. Par conséquent, s'il y a eu dans les années d'après-guerre un mouvement d'incorporation des entreprises dirigées par les personnes à leur compte, que ce soit à des fins fiscales ou de protection en cas de faillite, cela a automatiquement eu pour effet de gonfler le nombre de salariés.

Venons-en maintenant à la seconde grande tendance dans l'évolution de la composition de la population active du Québec. Cette tendance est celle de la différenciation des sous-catégories de travailleurs selon leur situation de travail : réguliers à temps plein, d'une part, travailleurs à temps partiel et occasionnels, d'autre part, si on se limite à de grandes sous-catégories. Rappelons sur ce plan les deux phénomènes les plus marquants. D'un côté, on a pu constater depuis 1951 une diminution constante et marquée de l'importance des travailleurs réguliers à plein temps au sein de la main-d'oeuvre salariée et ce, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. D'un autre côté, cependant, cette évolution est apparue comme étant beaucoup plus prononcée chez les femmes que chez les hommes[2] alors même que leur situation était tout à fait comparable en 1951, si on considère les modalités de leur participation à la population active.

Dans la problématique de cette étude, nous avons posé comme hypothèse que le processus de différenciation de la main-d'oeuvre renvoyait non seulement à des facteurs technico-économiques, comme l'ont souligné toutes les recherches antérieures, mais également à des facteurs sociaux, culturels et même politiques[3]. Nous procéderons donc à l'analyse de cette tendance à la différenciation qu'on a pu constater dans l'évolution de la composition de la population active québécoise selon cette problématique, en excluant toutefois les facteurs proprement politiques que nous n'avons pu suffisamment documenter sur une aussi longue période dans le cadre de notre mandat.

Commençons d'abord par les facteurs sociaux. Dans la problématique, ces facteurs renvoyaient à l'évolution du système social qui, du point de vue de la constitution de la population active, avait pour effet de susciter la formation de nombreux bassins de main-d'oeuvre. Or, de ce point de vue, le phénomène sans doute le plus marquant de la période d'après-guerre au Québec a été l'arrivée sur le marché du travail des femmes mariées, comme le démontre le tableau 24.

En fait, pratiquement tous les phénomènes observés à l'aide du tableau 24, par exemple le fait qu'en quarante ans l'importance des femmes au sein de la population active a presque doublé et que les personnes mariées sont devenues fortement majoritaires sur le marché du travail, sont essentiellement reliés à l'entrée massive des femmes mariées sur le marché du travail. En 1941, les femmes mariées étaient presqu'inexistantes sur le marché du travail, représentant à peine 1 % de la population active. Quarante ans plus tard, elles constituaient près du quart de la population active, représentant à elles seules 60 % de toute la main-d'oeuvre féminine au Québec. Il s'agit d'un changement majeur qui résulte à la fois de la transformation des structures familiales et de l'évolution sociale des femmes elles-mêmes.

Cependant, ce changement majeur a eu des conséquences importantes sur la différenciation de la main-d'oeuvre. Il apparaît en effet que les femmes mariées n'ont pas le même pattern de participation à la force de travail que les autres femmes, ni même que les hommes, qu'ils soient mariés ou non, comme on peut le voir au tableau 25. En examinant les données de ce tableau, on constate en effet que la proportion des femmes mariées qui travaillent régulièrement à plein temps est remarquablement stable autour de 40 %, quelle que soit la catégorie d'âge. C'est donc dire qu'au cours de leur vie active de travail, une forte majorité des femmes mariées a tendance à participer de façon partielle et occasionnelle à la population active.

Ce pattern d'insertion sur le marché du travail est très différent de ceux qu'on observe chez les autres travailleurs. Chez ces derniers, en effet, qu'ils soient femmes non mariées ou hommes et sans considération de l'état matrimonial, c'est toujours une bonne majorité qui travaille régulièrement à plein temps à partir de 25 ans. En bas de 25 ans, c'est une toute autre situation, sauf pour les jeunes hommes mariés dont une majorité travaille à plein temps sur une base régulière. Ce phénomène, d'ailleurs, met en évidence la particularité du pattern d'intégration à la force de travail des hommes mariés, quel que soit l'âge. Ce pattern est caractérisé par une participation pleine et entière à la population active (travail régulier à temps plein) pour une bonne majorité des hommes mariés, tout au long de la vie active de travail. En ce sens, ce pattern s'oppose fortement à celui des femmes mariées, décrit plus haut, dont une bonne

(2) Voir supra, tableau 22.

(3) Voir supra, chapitre 3, section 3.2.

majorité participe au contraire sur une base partielle ou occasionnelle à la population active. Entre ces deux patterns, il y a celui des femmes et des hommes non mariés, c'est-à-dire principalement célibataires. Contrairement aux patterns précédents, l'âge joue ici un grand rôle dans le pattern d'intégration à la population active des personnes non mariées. Avant 25 ans, il n'y a que le quart environ de ces personnes qui travaillent régulièrement à plein temps, alors qu'après 25 ans c'est une majorité, moins substantielle cependant que chez les hommes mariés, qui deviennent « travailleurs réguliers à plein temps ».

Le fait que les femmes non mariées aient ici exactement le même pattern que les hommes non mariés semble montrer qu'il n'y a pas de discrimination sexuelle de la part du marché du travail, en ce qui concerne tout au moins le type de participation à la population active. En fait, à la lumière des différences de patterns entre les hommes mariés et les femmes mariées, on est plutôt porté à conclure que c'est la définition sociale différentielle des rôles des hommes et des femmes, notamment au sein de la famille, qui détermine la nature de la participation des personnes mariées à la population active. Cette définition sociale des rôles notamment familiaux fait que les femmes mariées ont des attitudes différentes envers le travail de celles de la plupart des autres travailleurs.

TABLEAU 24

Répartition numérique et procentuelle des hommes et des femmes au sein de la population active totale selon leur état matrimonial, Québec, 1941, 1951, 1961, 1971, 1981

Répartition selon le sexe par année		État matrimonial							
		Total		Célibataire		Marié		Veuf/Divorcé	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1941 :	Total	1 188 590	100,0	583 711	49,1	554 341	46,6	50 538	4,2
(1)	Hommes	928 403	78,1	360 312	30,3	534 691	45,0	33 400	2,8
	Femmes	260 187	21,9	223 399	18,8	19 650	1,6	17 138	1,4
1951 :	Total	1 471 840	100,0	637 203	43,3	793 325	53,9	41 312	2,8
(2)	Hommes	1 130 194	76,8	371 935	25,3	734 290	49,9	23 969	1,6
	Femmes	341 646	23,2	265 268	18,0	59 035	4,0	17 343	1,2
1961 :	Total	1 768 119	100,0	647 409	36,6	1 072 529	60,6	48 181	2,7
(3)	Hommes	1 289 425	72,9	346 993	19,6	920 456	52,0	21 976	1,2
	Femmes	478 694	27,1	300 416	17,0	152 073	8,6	26 205	1,5
1971 :	Total	2 242 840	100,0	768 735	34,3	1 406 970	62,7	67 135	3,0
(4)	Hommes	1 488 100	66,3	423 820	18,9	1 038 785	46,3	25 495	1,1
	Femmes	754 740	33,7	344 915	15,4	368 185	16,4	41 640	1,9
1981 :	Total	3 051 045	100,0	918 180	30,1	1 992 600	65,3	140 285	4,6
(5)	Hommes	1 839 840	60,3	518 045	17,0	1 264 060	41,4	57 735	1,9
	Femmes	1 211 205	39,7	400 115	13,1	728 540	23,9	82 550	2,5

Source : Le concept de population active totale comprend les chômeurs, c'est-à-dire ceux qui ont déjà travaillé et qui sont en recherche active d'emploi. Il est légitime de les inclure ici pour analyser la répartition de tous ceux qui sont actifs sur le marché du travail.

(1) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1941, volume VII, tableau 5.

(2) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1951, volume IV, tableau 11.

(3) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1961, cat. 94-511, tableau 17.

(4) Statistique Canada, Recensement de 1971, cat. 94-702, tableau 3.

(5) Statistique Canada, Recensement de 1981, cat. 92-915, tableau 1.

TABLEAU 25

Répartition numérique et procentuelle des travailleurs réguliers à temps plein et des travailleurs à temps partiel et occasionnels au sein de la population active selon l'âge, le sexe et l'état matrimonial, Québec, 1981

Catégories de travailleurs selon le sexe, et l'état matrimonial	Âge					
	15 – 24 ans		25 – 44 ans		45 ans et plus	
	N	%	N	%	N	%
Population active :						
– Hommes / total	411 610	100,0	912 605	100,0	549 920	100,0
mariés	82 445	100,0	736 215	100,0	480 310	100,0
autres	329 165	100,0	176 390	100,0	69 610	100,0
– Femmes / total	353 620	100,0	607 045	100,0	283 265	100,0
mariées	121 720	100,0	458 435	100,0	185 760	100,0
autres	231 900	100,0	148 610	100,0	97 505	100,0
Travailleurs réguliers à plein temps						
– Hommes / total	121 590	29,5	596 250	65,3	346 640	63,0
mariés	43 090	52,2	502 255	68,2	306 985	63,9
autres	78 500	23,8	93 995	53,2	39 655	57,0
– Femmes / total	113 065	31,9	282 100	46,4	130 930	46,2
mariées	50 030	41,1	194 870	42,5	78 600	42,3
autres	63 035	27,2	87 230	58,6	52 330	53,7
Travailleurs occasionnels ou à temps partiel						
– Hommes / total	290 020	70,5	316 355	34,7	203 280	37,0
mariés	39 355	47,8	233 960	31,8	173 325	36,1
autres	250 665	76,2	82 395	47,8	29 955	43,0
– Femmes / total	240 555	68,1	324 945	53,6	152 335	53,8
mariées	71 690	58,9	263 565	57,5	107 160	57,7
autres	168 885	72,8	61 380	41,4	45 175	46,3

Source : Statistique Canada, Recensement de 1981, cat. 92-916, tableau 1.

Ce domaine des attitudes envers le travail représente les facteurs d'ordre culturel dans notre problématique[4]. Même si on peut faire l'hypothèse que les femmes mariées sont porteuses de nouvelles valeurs et attitudes envers le travail, pour des raisons qui tiennent à leur situation particulière au sein de la société, il est bien possible que d'autres catégories sociales de travailleurs manifestent également des attitudes envers le travail qui les éloignent de la forme traditionnelle du travail régulier à plein temps, contribuant ainsi à la différenciation de la population active. Diverses analyses, en effet, ont montré que les sociétés industrielles développées vivaient des transformations majeures au plan de l'éthique du travail[5]. Malheureusement, les données statistiques provenant des grandes enquêtes auprès de la population active sont plutôt rares sur cette question. Néanmoins, l'Enquête mensuelle sur la population active de Statistique Canada nous renseigne sur les raisons qui amènent les travailleurs à travailler à temps partiel. Partant de là, on peut avoir une idée de certaines tendances concernant les attitudes envers le travail. L'examen des séries chronologiques de ces données, compilées spécialement à notre demande pour la période de 1976 à 1984, révèle trois faits importants.

Premièrement, en ce qui concerne les femmes mariées, on obtient la confirmation que le fait de ne pas vouloir travailler à plein temps représente la raison la plus souvent invoquée par ces personnes pour travailler à temps partiel. Elle est donnée par environ 50 % des femmes mariées et cette proportion n'a presque pas varié entre 1976 et 1984, malgré le fait qu'il y ait actuellement deux fois plus de femmes mariées travaillant à temps partiel qu'en 1976. Toutefois, mis à part cette moitié des femmes mariées qui semblent vraiment choisir le travail à temps partiel, il y a un changement important parmi l'autre moitié des femmes mariées. En 1976, 60 % de cette seconde moitié travaillaient à temps partiel en raison d'obligations familiales ou personnelles et les 40 % qui restaient le faisaient parce qu'elles n'avaient pu trouver autre chose que du travail à temps partiel. En 1984, les proportions étaient inversées, ce qui veut dire que c'est désormais 33 % de toutes les femmes mariées travaillant à temps partiel qui le font parce qu'elles

(4) Voir supra, chapitre 3, section 3.2.

(5) Voir notamment Rousselet, J., *L'allergie au travail*, Seuil, Paris, 1974 ; Secretary of State for Public Health, Education and Social Affairs, *Work in America*, Washington, D.C. 1972 ; Limon, D. « La désaffection du travail ouvrier, *Projet*, n° 95, 1975, pp. 533-545.

n'ont pu trouver autre chose. Ce changement indique qu'une proportion croissante des femmes mariées se trouve désormais dans des conditions leur permettant de souhaiter travailler à plein temps.

Deuxièmement, on sait que les jeunes de 15 à 24 ans travaillent en majorité sur une base partielle ou occasionnelle. En ce qui concerne ceux qui travaillent à temps partiel sur une base hebdomadaire, une bonne majorité d'entre eux le font parce qu'ils continuent à fréquenter l'école. Cependant, cette raison diminue en importance de 1976 à 1984 passant respectivement de 63,5 % à 52,5 %. Par contre, la raison du temps partiel qui augmente au cours de la même période est celle de n'avoir pu trouver que du travail à temps partiel, passant de 18,5 % en 1976 à 40 % en 1984. Sur cette base, on ne peut certainement pas conclure que les jeunes « choisissent » de plus en plus de travailler à temps partiel. C'est plutôt l'inverse qui risquerait d'être vrai.

Par contre, et en troisième lieu, une catégorie qui, elle, semble de plus en plus s'orienter délibérément vers le travail à temps partiel est celle des travailleurs de 55 ans et plus. En effet, parmi les 37 000 d'entre eux qui travaillaient à temps partiel en 1984, 65 % « ne voulait pas travailler à plein temps » ; ce qui est significatif, c'est que l'importance relative de cette raison a continuellement augmenté depuis 1976 où elle était de 55 %, alors même que le nombre de travailleurs à temps partiel de cet âge doublait. Le travail à temps partiel est-il en train de devenir une façon de prendre progressivement la retraite souhaitée par les travailleurs à la fin de leur carrière ? Ce n'est pas invraisemblable !

Il semble donc qu'une partie non négligeable de ceux qui travaillent à temps partiel le font par choix délibéré ou par commodité. En 1984, cette fraction des travailleurs à temps partiel était de l'ordre de 60 % environ. C'était particulièrement le cas des femmes mariées et des travailleurs de 55 ans et plus. Mais, il ne faut pas oublier l'autre 40 % de travailleurs à temps partiel qui, eux, sont dans cette situation de travail par contrainte, parce qu'ils n'ont pu trouver que du travail à temps partiel. Cette réalité de la contrainte du travail à temps partiel parce qu'il n'y a pas suffisamment d'offres d'emplois à plein temps nous renvoie à l'évolution du système technico-économique, au-delà des facteurs sociaux et culturels de différenciation de la main-d'oeuvre. Il serait tout à fait irréaliste de penser que si aujourd'hui il y a autant de travailleurs à temps partiel et occasionnels, c'est simplement parce qu'ils ne veulent pas travailler à plein temps et sur une base régulière.

En effet, l'évolution de l'économie a aussi beaucoup à voir avec cette importance croissante des travailleurs occasionnels et à temps partiel, ainsi que nous en faisions l'hypothèse dans notre problématique[6]. À ce chapitre, trois facteurs d'ordre économique nous paraissent avoir eu un impact majeur sur la différenciation de la population active.

Le premier facteur est celui de la « tertiarisation » de l'économie québécoise au cours de la période d'après-guerre. Si, en effet, on groupe ensemble les sous-secteurs du commerce, de la finance et des assurances, des services socio-culturels, commerciaux et personnels ainsi que de l'administration publique qui constituent l'essentiel du grand secteur tertiaire de l'économie, par opposition aux secteurs secondaire et primaire, on peut constater au tableau 26 qu'en 1941, le secteur tertiaire occupait 32 % de la main-d'oeuvre alors qu'en 1981, il absorbait 57,7 % de la population active.

En termes absolus, cette croissance signifie que le secteur tertiaire a presque quintuplé sa main-d'oeuvre, passant de 382 378 travailleurs en 1941 à 1 764 980 travailleurs en 1981. En comparaison, le secteur manufacturier ne parvenait qu'à doubler sa main-d'oeuvre au cours de la même période, tandis que la main-d'oeuvre dans le secteur primaire (agriculture, forêt, chasse et pêche, mines) diminuait de moitié. Le secteur tertiaire a donc connu une croissance proprement phénoménale au Québec dans les années d'après-guerre. En fait, n'eût été de la croissance du secteur tertiaire, l'économie québécoise aurait été largement incapable d'absorber non seulement l'entrée massive des femmes mariées sur le marché du travail, mais la simple augmentation normale des catégories de main-d'oeuvre qui étaient déjà présentes sur le marché en 1941.

---

(6) Voir supra, chapitre 3, section 3.2.

TABLEAU 26

Répartition numérique et procentuelle de la population active selon les secteurs d'activité économique, Québec 1941, 1951, 1961, 1971, 1981

Secteurs d'activité économique	1941[1]		1951[2]		1961[2]		1971[2]		1981[3]	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1 188 655	100,0	1 467 287	100,0	1 768 119	100,0	2 169 150	100,0	3 051 045	100,0
Agriculture	254 383	21,4	192 072	13,1	128 907	7,3	72 975	3,4	78 115	2,6
Forêt	34 933	2,9	45 022	3,1	42 441	2,4	21 920	1,0	25 200	0,8
Chasse/pêche	8 041	0,6	5 130	0,3	3 029	0,2	1 880	0,1	2 580	0,08
Mines	13 725	1,1	19 803	1,3	25 566	1,4	25 335	1,2	31 770	1,0
Manufactures	330 775	27,8	429 869	29,3	464 995	26,3	501 825	23,1	664 045	21,7
Construction	73 216	6,1	93 540	6,4	128 651	7,3	119 610	5,5	154 345	5,0
Transport/communications	74 794	6,3	135 627	9,2	163 903	9,3	173 410	8,0	232 300	7,6
Commerce	123 065	10,3	188 179	12,8	249 486	14,1	294 600	13,6	487 250	15,9
Finance/assurances	24 937	2,1	38 891	2,7	62 163	3,5	90 585	4,2	150 225	4,9
Services	199 587	16,7	236 669	16,1	351 152	19,9	521 495	24,0	904 990	29,6
Administration publique	34 809	2,9	54 958	3,7	96 559	5,5	138 380	6,4	222 515	7,3
Autres industries	16 410	1,4	27 527	1,9	51 267	2,9	207 150	9,5	97 730	3,2

(1) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1941, volume VII, tableau 17. Nous avons évidemment ajusté les chiffres en fonction de la classification des activités économiques de 1971.

(2) Statistiques Canada, cat. 94-739, tableau 1.

(3) Statistique Canada, cat. 93-965, tableau 16.

Cela dit, cette « tertiarisation » de l'économie québécoise a probablement été le facteur économique qui a le plus joué en faveur de l'importance croissante des travailleurs occasionnels et à temps partiel au sein de la population active. Cette conséquence résulte en partie de certaines particularités fonctionnelles et structurelles du secteur tertiaire. D'abord, sur le plan fonctionnel, la majeure partie des services socio-culturels et personnels et tout le commerce de détail qui absorbent une majorité de travailleurs du tertiaire, opèrent par nécessité selon un horaire de travail qui exige l'engagement d'un grand nombre de travailleurs à temps partiel pour combler les « espaces horaires » laissés vacants par les travailleurs réguliers à plein temps. Toujours au plan fonctionnel, une bonne partie du secteur tertiaire doit faire face à des fluctuations importantes dans la demande de services, lesquelles ont des effets directs sur la composition de la main-d'oeuvre de ce secteur. Pensons par exemple, aux services d'hébergement et de restauration et aux services divers d'amusement qui, par leur dépendance de l'activité touristique, emploient une bonne partie de leur main-d'oeuvre sur une base saisonnière. Pensons aussi aux fluctuations de la demande dans le secteur du commerce de détail, au moment des périodes de fêtes par exemple. Pensons enfin aux services de santé, et particulièrement aux hôpitaux qui ont besoin d'un surplus d'employés occasionnels au cours des avant-midi seulement, pour remettre « la machine » en marche. Ce sont là des contraintes fonctionnelles associées à la nature même de l'activité économique de certains grands sous-secteurs du tertiaire.

Mais, il y a aussi des particularités structurelles au secteur tertiaire. Ainsi, mis à part les services d'éducation et de santé et l'administration publique, le reste du secteur tertiaire est généralement caractérisé par une très forte concurrence. Comme, par ailleurs, il s'agit le plus souvent d'entreprises à intensité de main-d'oeuvre plutôt qu'à intensité de capital, les pressions sont fortes, dans un tel contexte de concurrence, pour amener les entreprises à chercher à économiser principalement sur les coûts de main-d'oeuvre et à favoriser en conséquence l'emploi occasionnel et à temps partiel.

Il y a donc ainsi un ensemble de particularités fonctionnelles et structurelles qui caractérisent une partie importante du secteur tertiaire et qui se conjuguent pour y favoriser le sur-développement du travail occasionnel et à temps partiel. En effet, si l'on regroupe les sous-secteurs du commerce au détail et des services (à l'exclusion des services d'éducation, de santé et les services administratifs) qui possèdent toutes les caractéristiques fonctionnelles et structurelles indiquées plus haut, ces sous-secteurs absorbaient en 1981 plus du tiers des travailleurs du tertiaire et 60 % de leur main-d'oeuvre salariée était composé d'employés occasionnels et à temps partiel comparativement à 50 % pour l'ensemble de l'économie[7]. En conséquence, la « tertiarisation » de l'économie québécoise depuis la Seconde Guerre mondiale a puissamment contribué au développement du travail occasionnel et à temps partiel au sein de la population active.

(7) Statistique Canada, Compilation spéciale de recensement de 1981.

Cependant, ce premier facteur économique (la « tertiarisation ») a eu cet effet sur la différenciation de la population active parce qu'il s'est combiné à un deuxième facteur d'ordre socio-économique. Ce deuxième facteur correspond à la « féminisation » de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire l'importance croissante des femmes au sein de la population active. En 1941, les femmes représentaient environ 20 % de la population active alors qu'en 1981 elles comptaient pour 40 % de la main-d'oeuvre[8]. Cependant, le phénomène sur lequel nous voulons attirer l'attention à ce stade-ci est que cette « féminisation » de la main-d'oeuvre s'est concentrée, en très grande partie, dans le secteur tertiaire de l'économie. En effet, de 1941 à 1981, la main-d'oeuvre féminine a augmenté de 983 739 personnes. Or, plus de 80 % de cette augmentation s'est faite uniquement dans le secteur tertiaire de l'économie québécoise. En fait, on peut dire qu'il n'y a que le secteur tertiaire qui s'est féminisé. Au point, d'ailleurs, qu'en 1981 les femmes représentaient 60 % de toute la main-d'oeuvre du secteur tertiaire, alors qu'en 1941 elles n'en représentaient que 44 %. Or, on sait, comme nous l'avons vu plus haut[9], que l'importance croissante des femmes dans la main-d'oeuvre résulte en grande partie de l'entrée massive des femmes mariées sur le marché du travail ; ainsi, on comprend immédiatement que c'est le secteur tertiaire qui a dû le plus « s'ajuster » au pattern particulier de participation à la force de travail des femmes mariées, pattern caractérisé, comme on le sait, par un travail occasionnel ou à temps partiel, résultant dans une majorité des cas d'un choix délibéré ou d'obligations personnelles ou familiales[10]. Par conséquent, si le secteur tertiaire a autant contribué au développement du travail occasionnel et à temps partiel, ce n'est pas seulement en raison de certaines particularités fonctionnelles et structurelles, mais aussi du fait des caractéristiques de sa main-d'oeuvre.

Toutefois, il serait incomplet d'attribuer à la seule « tertiarisation » de l'économie le développement du travail occasionnel et à temps partiel. En effet, on peut constater une baisse de l'importance relative du travail régulier à plein temps de 1951 à 1981 non seulement dans le secteur tertiaire, mais également dans le secteur manufacturier, traditionnellement pourvoyeur d'emplois stables et réguliers à plein temps. Notons d'ailleurs que cette baisse affecte également les hommes, même si elle est plus prononcée chez les femmes, comme on peut le voir au tableau 27.

Le caractère général de cette diminution de l'importance relative des travailleurs réguliers à plein temps au sein de la population active, salariée tout au moins, renvoie au troisième facteur économique qui a aussi contribué à la différenciation de la main-d'oeuvre à travers la croissance de l'importance relative du travail occasionnel et à temps partiel. Ce facteur est vraisemblablement celui d'un changement dans la politique des entreprises en matière de gestion de la main-d'oeuvre. Cette nouvelle politique consiste à s'appuyer beaucoup moins qu'auparavant sur les seuls travailleurs réguliers à plein temps pour assurer la production des biens et services et à recourir de plus en plus à des travailleurs occasionnels et à temps partiel[11]. Une telle politique est susceptible de permettre aux entreprises d'obtenir à bon compte la flexibilité dont elles ont besoin pour faire face aux variations de la demande de leurs produits ainsi qu'aux variations de leur main-d'oeuvre régulière résultant de l'allongement des périodes de vacances, des absences pour raisons d'accidents et maladies ou autres. Une telle politique a d'ailleurs été facilitée par des transformations technologiques ainsi que des transformations dans l'organisation du travail qui ont eu pour effet, dans bien des cas, de simplifier le travail et d'en réduire la durée d'apprentissage.

---

(8) Voir *supra*, tableau 24.

(9) Voir *supra*, p. 44

(10) Voir *supra*, p. 47.

(11) Doeringer, P.B., Piore, M.J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington Books, 1971 ; Edwards, R. et al. *Labor Market Segmentation*, Lexington Books, 1973 ; Piore, M.J. « Dualism in the Labor Market », *Revue économique*, nº 1, janvier 1978, p. 26-48 ; Broudic, J., Espinasse, J.-M., « Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre », *Travail et Emploi*, oct. 1980 ; Caire, G., « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », *Sociologie du Travail*, vol. 3, nº 2, 1982, pp 135-158.

TABLEAU 27

Répartition numérique et procentuelle des salariés réguliers à plein temps et des salariés occasionnels et à temps partiel, selon le sexe et le secteur d'activité économique, Québec, 1951, 1981

Secteur d'activité économique		1951[1]						1981[2]					
		Total des salariés		Réguliers à plein temps		Occasionnels et temps partiel		Total salariés		Réguliers à plein temps		Occasionnels et temps partiel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble des secteurs	N	848 151	315 432	561 969	214 682	284 182	100 750	1 733 845	1 199 455	977 865	506 025	755 980	693 430
	%	100,0	100,0	66,4	68,1	33,6	31,9	100,0	100,0	56,4	42,2	43,6	57,8
Agriculture, forêt, chasse/pêche, mines	N	82 486	1 836	30 949	887	51 537	979	81 845	12 635	30 630	3 230	51 215	9 405
	%	100,0	100,0	37,5	48,3	62,5	51,1	100,0	100,0	37,4	25,6	62,6	74,4
Industries manufacturières	N	320 448	105 732	236 515	69 365	83 933	36 367	456 785	203 170	276 985	85 970	179 800	117 200
	%	100,0	100,0	73,8	65,6	26,2	34,4	100,0	100,0	60,6	42,3	39,4	57,7
Construction	N	86 347	1 422	38 821	1 020	47 526	402	127 820	13 095	36 505	4 875	91 315	8 220
	%	100,0	100,0	44,9	71,7	55,1	28,8	100,0	100,0	28,5	37,2	71,5	62,8
Transport/ communication	N	94 139	14 117	68 710	11 357	25 419	2 760	181 735	54 180	116 590	29 145	65 145	25 035
	%	100,0	100,0	73,0	80,4	27,0	19,6	100,0	100,0	64,1	53,8	35,9	46,2
Commerce, finance assurances, services, administration publique	N	240 435	187 799	185 669	131 643	54 776	56 156	823 520	868 045	492 400	367 305	331 120	500 740
	%	100,0	100,0	77,2	70,1	22,8	29,9	100,0	100,0	59,8	42,3	40,2	57,7
Autres industries	N	22 296	4 526	1 305	410	20 991	4 116	62 140	48 330	24 755	15 500	37 385	46 780
	%	100,0	100,0	5,8	9,0	94,2	91,0	100,0	100,0	39,8	32,1	60,2	57,9

(1) Bureau fédéral de la statistique, Recensement de 1951, volume V, tableau 24.

(2) Statistique Canada, compilation spéciale, Recensement de 1981.

Comme on le voit, l'évolution de la population active québécoise au cours des dernières décennies, marquée à la fois par une homogénéisation professionnelle et par une différenciation croissante de la main-d'oeuvre – les travailleurs occasionnels et à temps partiel devenant aussi nombreux que les travailleurs réguliers à plein temps – renvoie à un ensemble complexe de facteurs sociaux, culturels et économiques. Compte tenu des limites des données statistiques disponibles et des contraintes temporelles de notre mandat, nous n'avons pu pousser aussi loin que nous l'aurions souhaité l'analyse des divers facteurs en cause. Nous avons plutôt cherché à mettre en évidence les tendances lourdes comme celle de l'arrivée massive des femmes mariées sur le marché du travail et de la « tertiarisation » de l'économie qui, à notre avis, sont à la source de l'évolution récente de la composition de la population active. Ce qu'il faut maintenant anticiper, c'est l'évolution future des principales sous-catégories de la population active.

8.2 Evolution prospective de la population active québécoise

Dans l'analyse rétrospective que nous venons de présenter, nous avons essayé de montrer qu'un ensemble de facteurs économiques, sociaux et culturels avait joué sur l'évolution de la composition de la population active dans le sens d'une différenciation croissante des situations et statuts de travail. En utilisant la même problématique, nous allons maintenant explorer l'évolution probable de la composition de la main-d'oeuvre québécoise d'ici la fin du siècle. Toutefois, avant de procéder à cet exercice prospectif sur la composition de la population active, nous chercherons à anticiper la conjoncture future du marché du travail, puisqu'il est vraisemblable de penser que l'état du marché du travail conditionne le jeu des facteurs qui influencent la composition de la main-d'oeuvre.

8.2.1 La conjoncture future du marché du travail : l'hypothèse d'une pénurie relative de main-d'oeuvre

Cette hypothèse peut surprendre, particulièrement en regard de l'état actuel du marché du travail caractérisé par un chômage élevé. Elle a été choisie toutefois, non seulement pour provoquer la réflexion, la recherche et le débat, mais aussi parce qu'elle nous paraît représenter le scénario le plus vraisemblable en ce qui concerne la disponibilité de la main-d'oeuvre québécoise sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie. La formulation de cette hypothèse concernant une tendance à la pénurie relative de main-d'oeuvre résulte d'une analyse de l'évolution probable de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

Commencons d'abord par l'évolution de la demande de main-d'oeuvre en prenant comme référence la période 1982-1995. En 1983, deux chercheurs du ministère de la Main-d'oeuvre du Québec établissaient, en collaboration avec divers autres ministères et le Bureau de la statistique, des projections de création de nouveaux emplois pour la période 1982-1990.[12] Ils arrivaient à une augmentation totale de 386,000 emplois, ce qui représente un taux annuel de croissance de l'emploi de 1.8 %, taux de croissance inférieur à ce que nous avons connu au Québec au cours de la décennie '70 pourtant marquée par une forte inflation et le début de la récession. Cependant, ce taux de croissance de l'emploi de 1.8 % annuellement est semblable à celui qui est prévu par le scénario de croissance économique modérée établi par le Bureau of Labor Statistics pour l'économie américaine au cours de la même période.[13] Pour la période suivante, c'est-à-dire de 1990 à 1995, l'organisme fédéral américain prévoit un taux de croissance de l'emploi un peu plus faible encore, de l'ordre de 1.5 % annuellement. En supposant que le Québec suive l'économie américaine au cours de cette période supplémentaire, cela signifierait une croissance nette de l'emploi d'environ 24 % entre 1982 et 1995. Nous reviendrons ultérieurement sur la vraisemblance d'une telle évolution de la demande de main-d'oeuvre.

Pour l'instant, nous allons plutôt nous attarder à l'évolution probable de l'offre de main-d'oeuvre au cours de la même période de référence, pour nous demander si elle pourra évoluer au même rythme que la demande. Concernant l'offre de la main-d'oeuvre, il convient de rappeler qu'au cours des deux dernières décennies (1961-1981), les facteurs socio-démographiques ont créé une situation de surabondance de main-d'oeuvre. Ainsi, de 1961 à 1971, la population active totale au Québec s'est accrue de 27 %, alors que dans la décennie suivante elle augmentait de 36 %.[14] L'économie n'arrivant pas à créer des emplois à un tel rythme, il y a eu surabondance de main-d'oeuvre. Cependant, en ce qui concerne l'avenir, il est absolument certain que l'augmentation de la population active sera de beaucoup inférieure à ce qu'elle a été au cours des dernières décennies. En fait, compte tenu des tendances socio-démographiques observables, et selon un scénario de très forte croissance de l'offre de main-d'oeuvre, celle-ci n'augmenterait guère plus que d'environ 16 % de 1982 à 1995. Examinons ce scénario qui prend en considération les flux d'entrée et de sortie des travailleurs de la population active.

Au niveau des flux d'entrée, quatre sources de nouvelle main-d'oeuvre contribueront à la croissance de la force de travail au Québec. Par ordre d'importance, la première source sera évidemment la cohorte des enfants qui avaient entre 1 et 14 ans en 1981 et dont une partie deviendra les jeunes travailleurs de 15 à 29 ans d'ici 1995. En présumant que les taux d'activité de ces futurs travailleurs dépassent substantiellement ceux des jeunes travailleurs actuels[15] pour atteindre 70 % dans le cas des futurs jeunes travailleurs de 15 à 24 ans et 85 % dans le cas des futurs travailleurs de 25 à 29 ans, on pourrait alors compter d'ici 1995 sur un afflux d'environ 980,000 nouveaux jeunes travailleurs[16].

La deuxième source de nouvelle main-d'oeuvre devrait provenir des jeunes ayant en 1981 entre 15 et 24 ans. On sait que 61 % de ces jeunes étaient actifs sur le marché du travail à cette époque. Mais au fur et à mesure que ces jeunes vieilliront et qu'ils entreront dans la catégorie des 25 ans et plus, une plus grande proportion d'entre eux participera à la population active. Actuellement, par exemple, le taux d'activité de leurs aînés immédiats, ceux ayant entre 25 et 34 ans, est de 79 %. Par conséquent, si ces jeunes ayant actuellement entre 15 à 24 ans suivent l'exemple de leurs aînés et qu'en vieillissant leur

---

(12) Béland, P., Lachapelle, R. « Prévisions de demande et d'offre par profession » dans Montmarquette, C., Houle, R., *Les ressources humaines et la croissance économique*, Cahiers de l'ACFAS, no 23, Montréal, 1984.

(13) Personick, V., « The Job Outlook Through 1995 : Industry Output and Employment Projections », *Monthly Labor Review*, novembre 1983, p. 26.

(14) Voir supra, tableau 24.

(15) En 1981, le taux d'activité des 15-24 ans sur le marché du travail était de 61 %, et celui des 25-29 ans était de 77 %. Statistique Canada, *Recensement de 1981*, cat. 93-965, tableau 1 et 9 et cat. 93-917, tableau 1.

(16) Il y avait 818,905 enfants de 1 à 9 ans et 481,260 jeunes de 10 à 14 ans en 1981. Statistique Canada, *Recensement de 1981*, cat. 93-917, tableau 1.

taux d'activité rejoint même celui qui est prévu aux Etats-Unis pour ceux ayant entre 25 et 34 ans pour s'établir autour de 85 %, on peut prévoir un afflux de presque 310,000 nouveaux travailleurs entre 1982 et 1991.(17)

La troisième source non négligeable de nouvelle main-d'oeuvre devrait être les femmes de 25 à 54 ans. En 1981, leur taux d'activité était de 56.5 %. Si dans l'avenir le taux d'activité des femmes dans cette catégorie d'âge continuait d'augmenter, dans le prolongement de la tendance observée au cours des décennies antérieures, pour atteindre progressivement 70 % par exemple dans la dernière décennie du présent siècle, cela se traduirait par un apport de 175,000 nouvelles travailleuses.(18). Quant aux femmes ayant en 1981 entre 55 et 64 ans, il est douteux que leur taux d'activité augmente significativement dans l'avenir. C'est la même chose pour les hommes ayant en 1981 entre 25 et 64 ans, dont le taux d'activité est pratiquement à son maximum.

Enfin, abordons la question de l'immigration. Peut-on raisonnablement espérer compter sur l'apport d'une très importante main-d'oeuvre immigrante au cours des prochaines années ? Pour répondre à cette question, il faut mettre les choses en perspective. Depuis le début des années '70, le solde migratoire international québécois est en baisse tout en demeurant positif. Depuis 1981, notre surplus au chapitre de l'immigration international s'établit à une moyenne annuelle de 10,000 personnes(19), ce qui représente annuellement un afflux d'environ 4,000 nouveaux travailleurs sur le marché(20). Compte tenu du taux actuellement très élevé de chômage, il est probable qu'on continue à accueillir peu d'immigrants tant que le taux de chômage ne baissera pas sensiblement, ce qui ne devrait pas se produire avant le début de la prochaine décennie. Or, lorsque le Québec cherchera dans la prochaine décennie à recruter davantage d'immigrants pour compenser le ralentissement de la croissance de sa main-d'oeuvre, il aura des compétiteurs en Amérique du Nord, parce que les Etats-Unis et le reste du Canada connaîtront aussi un resserrement de leurs marchés du travail. Dans ce contexte, la spécificité culturelle du Québec en Amérique du Nord pourrait être de nature à réduire notre capacité d'attirer et surtout de retenir une importante main-d'oeuvre immigrante. De toute façon, même si nous doublions alors notre solde migratoire international par rapport à la situation actuelle, cela ne nous fournirait guère plus de 75,000 nouveaux travailleurs immigrants au total de 1982 à 1995. C'est bien peu.

Si on totalise ces quatre afflux de nouvelle main-d'oeuvre selon les hypothèses de ce scénario de croissance forte de la main-d'oeuvre, on peut estimer qu'entre 1982 et 1995 la population active québécoise devrait s'enrichir d'environ 1,540,000 nouvelles personnes.

À première vue ce chiffre peut paraître considérable. Il est trompeur cependant, en ce qu'il ne représente qu'une partie de l'évolution de l'offre de main-d'oeuvre, en l'occurrence les phénomènes d'entrée de nouvelle main-d'oeuvre sur le marché. L'autre face de la réalité correspond aux flux de sortie de la main-d'oeuvre. Or, de ce point de vue, quatre phénomènes méritent d'être signalés. Le premier concerne évidemment la retraite des travailleurs âgés. En 1981, au Québec, il y avait près de 600,000 personnes actives âgées de 50 ans et plus dont l'essentiel, par conséquent, devrait prendre sa retraite d'ici 1995.

Deuxièmement, on observe depuis quelques décennies, au Canada comme aux Etats-Unis, une baisse dans le taux d'activité chez les personnes âgés de 50 ans et plus. Au Québec, par exemple, à partir de 50 ans et plus, le taux d'activité chez les hommes tombe autour de 75 % alors que chez les femmes il descend à 40 %. Par rapport aux taux d'activité des catégories de main-d'oeuvre âgées de 35 à 49 ans en 1981 et qui atteindront 50 ans et plus d'ici 1995, cette chute dans le taux d'activité se traduira par une sortie d'environ 150,000 personnes de la population active. Notons d'ailleurs que dans le contexte d'importants changements technologiques qui caractériseront la prochaine décennie, cette perte pourrait bien être supérieure à celle que nous projetons ; en effet, les travailleurs de 50 ans et plus qui perdront leur emploi suite à des modernisations ou des fermetures d'usine auront de fortes chances de quitter la population active en raison de leurs difficultés à se trouver un nouvel emploi.

En troisième lieu, il faut considérer la situation du Québec au plan de la migration interprovinciale nette. Le Québec reçoit des citoyens originant d'autres provinces, mais il perd aussi un certain nombre de ses citoyens. Or, depuis deux décennies, le bilan du Québec à ce chapitre est négatif, tout comme celui de l'Ontario d'ailleurs au cours de la dernière décennie, en raison no-

---

(17) En 1981, il y avait 1,263,775 jeunes de 15 à 24 ans. Statistique Canada, cat. 93-917, tableau 1.

(18) En 1981, il y avait 1,330,620 femmes dans cette catégorie d'âge. Statistique Canada, cat. 93-965, tableau 1.

(19) Pour les détails par sous-périodes, voir le rapport de la Commission de la Culture. *Etude de l'impact culturel, social et économique des tendances démographiques actuelles sur l'avenir du Québec comme société distincte*, Assemblée Nationale, Québec, septembre 1985, p. 28.

(20) On considère que 40 % des immigrants rejoignent le marché du travail. Voir Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, juillet 1981, p. 63.

tamment du déplacement de l'économie vers l'Ouest. Ainsi, de 1971 à 1980, le Québec a enregistré sous ce rapport une perte annuelle nette d'environ 24,000 personnes[21]. Comme ce nombre est plus élevé que celui enregistré dans les années '60, il n'est pas irréaliste de projeter pour l'avenir une continuation de cette tendance à un solde migratoire négatif d'environ 24,000 personnes annuellement pour une perte totale entre 1981 et 1995 d'approximativement 360,000 personnes. Comme la moitié environ de ces personnes sont des gens actifs sur le marché du travail, la population active québécoise s'appauvrirait ainsi au cours de la période considérée d'environ 180,000 personnes[22].

Quatrièmement enfin, il faut dire quelques mots de la mortalité. En appliquant les taux de mortalité, variables selon le sexe et l'âge, à la population active de 15 à 49 ans de 1981[23], on peut raisonnablement estimer à environ 7,000 le nombre annuel de décès, représentant au minimum une perte d'environ 120,000 personnes entre 1982 et 1995 si l'on tient compte de l'augmentation de la population active et de son vieillissement.

Maintenant, si l'on cumule les effets de ces différents flux de sortie de la main-d'oeuvre, on arrive à un total d'environ 1,050,000 personnes qui devraient quitter la population active québécoise entre 1981 et 1995. Par conséquent, les 1,540,000 personnes identifiées plus haut et correspondant à un afflux de nouvelle main-d'oeuvre au cours de la période étudiée ne devront laisser qu'un surplus d'environ 490,000 personnes supplémentaires au sein de la population active, soit une augmentation nette de 16 %. On est loin de l'augmentation de 36 % enregistrée entre 1971 et 1981, soit en dix ans seulement. En fait, cette augmentation de 16 % de la population active est inférieure à tous les taux de croissance que nous avons connus depuis la seconde guerre mondiale[24].

On comprend dès lors que si l'on compare cette augmentation de 16 % de l'offre de main-d'oeuvre, qui correspond pourtant à un scénario de forte croissance de la population active, à l'augmentation de 24 % de la demande de main-d'oeuvre, l'on commence à envisager sérieusement l'hypothèse d'une certaine pénurie de main-d'oeuvre qui devrait se faire sentir au début de la prochaine décennie. En effet, l'écart entre l'offre et la demande prévues de main-d'oeuvre est tel qu'il devrait affecter très substantiellement à la baisse le taux de chômage, créant ainsi une situation de relative pénurie de main-d'oeuvre.

Cependant, l'évocation de la possibilité d'une prochaine pénurie de main-d'oeuvre peut paraître tellement irréaliste qu'on est porté à penser que cette hypothèse ne tient pas compte de deux phénomènes susceptibles de jouer défavorablement sur l'évolution de la demande de main-d'oeuvre au cours des prochaines années. Le premier phénomène est celui des changements technologiques, dont on pense souvent qu'ils ont des effets négatifs sur l'emploi. Le second phénomène est celui de la dépopulation nette que le Québec est susceptible de connaître au tournant du siècle, compte tenu des tendances démographiques actuelles, et qui devrait affecter à la baisse la croissance économique et de l'emploi. Essayons de voir si ces deux phénomènes constituent des objections majeures pouvant invalider l'hypothèse d'une probable pénurie de main-d'oeuvre au cours de la prochaine décennie.

Nous commencerons par le second phénomène qui évoque le spectre de la dépopulation nette du Québec et qui a été étudié récemment par la Commission de la Culture de l'Assemblée Nationale[25]. Au plan économique, la Commission a réfléchi à l'impact des tendances démographiques actuelles à partir de la théorie du rapport consommation-investissement. Essentiellement, cette théorie consiste à faire dépendre, dans une société donnée, la croissance de l'investissement – donc la croissance économique et celle de l'emploi – de l'augmentation de la population, donc de la consommation. Par conséquent, si les tendances démographiques du Québec au cours des 25 prochaines années vont dans le sens de la dépopulation nette comme on le prévoit,on en conclut à partir de ce raisonnement que la croissance économique et celle de l'emploi pourraient être tellement faibles, en raison du ralentissement de l'activité dans le secteur de la construction notamment, qu'il n'y a pas lieu d'envisager l'hypothèse d'une pénurie de main-d'oeuvre.[26]

Cette thèse n'est pas sans intérêt, mais telle qu'elle est ainsi interprétée, elle n'a pas la valeur qu'on lui prête. En effet, s'il est exact que l'investissement soit lié à la consommation, il est faux de faire dépendre l'augmen-

---

(21) Pour le détail par sous-périodes, voir Emploi et Immigration Canada, rapport cité, p. 69.

(22) Le nombre total comprend les adultes et les enfants, dont la moitié est considérée active sur le marché du travail.

(23) Nous n'avons pas inclus ici les actifs de 50 ans et plus, les considérant plutôt en bloc comme candidats à la retraite au cours de la période considérée.

(24) De 1941 à 1951, la population active québécoise a augmenté de 24 %, puis de 20 % entre 1951 et 1961, de 27 % entre 1961 et 1971, et finalement, de 36 % entre 1971 et 1981.

(25) Commission de la Culture, *Etude de l'impact culturel, social et économique des tendances démographiques actuelles sur l'avenir du Québec comme société distincte*, Assemblée nationale, Québec, septembre 1985.

(26) Ibid, pp. 58-66.

tation de celle-ci de la seule augmentation de la population locale comme c'est souvent le cas.[27] D'abord, en raisonnant ainsi, on oublie de prendre en considération l'importance prise par les exportations, c'est-à-dire, au fond, la conquête de marchés extérieurs de consommation. Ensuite, même au plan démographique, la population du Québec peut stagner, voire même décliner, tout en consommant davantage tout simplement parce que la population existante devient plus riche. Dans cette perspective, considérons un exemple concret. De 1951 à 1981, la population du Québec s'est accrue de 59 %, passant de 4,055,681 à 6,438,400.[28] Au cours de la même période, l'emploi dans le secteur tertiaire augmentait de 240 %.[29] Comment la croissance du tertiaire a-t-elle pu excéder à ce point la croissance démographique ? En bonne partie parce que la population dans son ensemble est devenue plus riche. Et comment la population s'est-elle enrichie ? Par l'intermédiaire d'une augmentation considérable de la productivité moyenne des travailleurs des secteurs primaire et secondaire notamment, laquelle renvoie en bout de ligne à la modernisation technique des équipements de production utilisés. Par conséquent, il est indispensable de tenir compte de facteurs autres que ceux relatifs à la seule croissance démographique ; en effet, d'autres facteurs sont aussi à la source de la croissance de l'investissement, donc de l'emploi, comme l'augmentation des exportations d'une part, et l'augmentation de la richesse collective, donc de la productivité du travail d'autre part.

Notons cependant que cette critique de la thèse économique de la Commission de la Culture ne signifie pas que nous écartons du revers de la main toute influence d'une possible dépopulation nette du Québec sur la croissance économique future et l'évolution de la demande de main-d'oeuvre. Bien au contraire. À cet égard, d'ailleurs, nous tenons à signaler que le scénario de croissance de la demande de main-d'oeuvre que nous avons adopté pour la période 1982-1995 et qui prévoit un taux de 1.7 % annuellement, est inférieur de 40 % à la croissance annuelle moyenne de l'emploi que nous avons connue de 1961 à 1981. La croissance de l'emploi projetée jusqu'en 1995 n'est donc pas le simple prolongement de la croissance connue dans le passé. Elle est beaucoup plus faible compte tenu du resserrement de la politique monétaire, de la plus faible croissance de la population et d'un certain impact des changements technologiques.

Ceci nous conduit à examiner cette question des changements technologiques à venir et dont on pourrait penser à première vue qu'elle est très défavorable à notre hypothèse d'une relative pénurie de main-d'oeuvre dans l'avenir. En effet, si l'on suppose, comme beaucoup le craignent, que les changements technologiques majeurs anticipés pour la prochaine décennie créeront un chômage massif, alors l'idée d'une pénurie relative de main-d'oeuvre paraît être une fantaisie de l'esprit. Toutefois, cette opinion concernant les effets des changements technologiques sur l'emploi nous paraît reposer sur une confusion entre les effets microscopiques et macroscopiques de la modernisation technique. Ainsi, dans l'entreprise qui se modernise techniquement, l'emploi peut être réduit bien que, même là, ce soit souvent l'inverse parce que l'entreprise modernisée gagne en capacité concurrentielle, peut produire à meilleur coût, vendre davantage et ainsi maintenir, voire même augmenter l'emploi. Mais, même en partant de l'hypothèse que les changements technologiques produiraient un certain chômage là où ils sont réalisés, ce serait une erreur de conclure que globalement ils auront pour effet de réduire l'emploi.

L'histoire montre au contraire que les grandes périodes de modernisation technologique connaissent une croissance de l'emploi pour deux raisons. La première, qui n'est pas la plus importante, est que la demande pour les nouvelles technologies s'accroissant, l'emploi dans les entreprises produisant ces nouveaux équipements techniques s'accroît. Aux Etats-Unis, par exemple, le Bureau of Labor Statistics prévoit qu'entre 1982 et 1995 les industries produisant les nouvelles technologies connaîtront l'un des rythmes de croissance de l'emploi les plus rapides.[30] En termes relatifs, toutefois, la croissance de l'emploi dans ces industries ne modifiera pas substantiellement leur importance dans l'ensemble de l'économie.[31] Aussi, ce qui est le plus important de considérer concernant l'effet global des modernisations techniques sur l'emploi n'est pas l'effet produit en amont, c'est-à-dire dans les entreprises qui fabriquent les nouveaux équipements, mais plutôt l'effet produit en aval.

---

(27) Le rapport de la Commission de la Culture en est un bel exemple. Voir aussi Caldwell, G., Mémoire sur « l'évolution de la population du Québec et ses conséquences, présenté à la Commission de la Culture, 1984 ; aussi Mathews, G., *Le choc démographique*, Boréal Express, Montréal, 1984, tout le chapitre 7.

(28) Statistique Canada, Recensement de 1951, vol. I, tableau 1, et Recensement de 1981, cat. 93-917, tableau 1.

(29) Voir supra, tableau 26.

(30) Personick, V.A. « The Job outlook through 1995 : Industry Output and Employment Projections », *Monthly Labor Review*, nov. 1983, pp. 24-36.

(31) Ibid ; voir aussi Etzioni, A., Jargowsky, P., « High Tech, Basic Industry, and the Future of American Economy », *Human Ressource Management*, vol. 23, no. 3, 1984, pp. 229-240.

Pour le Québec, cette distinction est importante, car il est peu probable qu'il profite autant que les Etats-Unis, le Japon et d'autres pays industriels européens des effets de création d'emplois en amont des changements technologiques majeurs qui sont en train de se produire. Cependant, les effets sur l'emploi en aval des changements technologiques sont beaucoup plus importants et surtout moins exportables. En effet, historiquement, les modernisations technologiques majeures procurent, là où elles ont lieu, de telles augmentations de la productivité du travail que la richesse collective s'accroît, permettant alors une importante création d'emplois visant à satisfaire de nouveaux besoins. Par exemple, c'est la mécanisation massive de l'industrie primaire et manufacturière qui a permis la croissance accélérée du secteur tertiaire dans les économies occidentales suite à la Deuxième Guerre mondiale, et que nous avons décrit antérieurement comme étant le phénomène de la « tertiarisation » de l'économie.(32) Prenons le cas du Québec : de 1951 à 1981, l'emploi dans le secteur manufacturier qui s'est fortement modernisé a augmenté de 55 %, ce qui est à peu près équivalent à la croissance de la population, alors que dans le même temps l'emploi dans le secteur tertiaire augmentait de 240 %(33). Au nom de quoi devrait-il en être autrement dans le cas des changements technologiques qui se produiront dans l'avenir ?

On argumentera sans doute qu'il faut distinguer le court et le moyen termes ; les changements technologiques se produisant d'abord, la restructuration de l'économie par la croissance du secteur tertiaire, par exemple, se produisant ensuite, avec une période de chômage massif entre les deux. Nous pensons qu'en matière de changements technologiques importants, affectant substantiellement la structure économique, cette distinction est une vue de l'esprit. Les modernisations techniques substantielles se produisent dans le moyen et même le long terme, de même que la restructuration parallèle de l'économie. Aux Etats-Unis par exemple, qui sont un leader en matière de modernisation technologique, le Bureau of Labor Statistics prévoit qu'entre 1982 et 1995 un total de 23 à 27 millions de nouveaux emplois seront créés.(34) Dans le même temps on prévoit une croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire qui sera supérieure à celle de l'économie dans son ensemble.(35)

Ces considérations sur les changements technologiques et antérieurement sur les conséquences économiques d'une possible dépopulation nette du Québec au début du 21e siècle, nous porte à penser que le scénario d'évolution de la demande de main-d'oeuvre sur lequel nous avons basé notre analyse de la conjoncture du marché du travail jusqu'en 1995 n'est pas irréaliste. Ce scénario prévoit une augmentation nette de l'emploi de l'ordre de 24 % entre 1982 et 1995 ce qui, rappelons-le, correspond à un taux annuel de croissance de l'emploi inférieur d'environ 40 % à ce que nous avons connu entre 1961 et 1981. Toutefois, malgré cet affaiblissement marqué de la croissance de l'emploi dans l'avenir, une telle évolution de la demande de main-d'oeuvre, lorsque comparée à l'évolution de l'offre de main-d'oeuvre, a de fortes chances de créer une situation de relative pénurie de main-d'oeuvre au début de la prochaine décennie. C'est donc en partant de cette hypothèse d'une relative pénurie de main-d'oeuvre caractérisant la conjoncture du marché québécois du travail dans les années 1990, que nous allons maintenant réfléchir aux tendances d'évolution susceptibles d'affecter la composition future de la population active.

8.2.2 La composition future de la population active

La réflexion sur la composition de la population active ne doit jamais être envisagée hors de son contexte réel. Comme nous l'avons souligné dans notre analyse rétrospective de la population active québécoise, la composition actuelle de celle-ci renvoie à une conjoncture socio-démographique de relative abondance de main-d'oeuvre sur le marché du travail ainsi qu'à des transformations de la structure économique. C'est dans ce contexte que les préférences des divers agents socio-économiques concernant les types d'emploi demandés et offerts se sont manifestées avec le résultat que le partage de la main-d'oeuvre entre le travail régulier à plein temps et les autres formes d'emploi s'est modifié au cours des deux dernières décennies dans le sens d'une plus grande proportion de travailleurs occasionnels et à temps partiel sur le marché du travail.

Dans l'avenir cependant, la conjoncture de disponibilité de la main-d'oeuvre a de fortes chances de changer assez radicalement dans le sens d'une tendance à une relative pénurie de main-d'oeuvre. De même, la structure économique devrait continuer à se transformer dans le sens d'une tertiarisation accrue, à un rythme cependant moins rapide qu'au cours des deux dernières

---

(32) Voir supra, pp. 49, 50, 51.

(33) Voir supra, Tableau 26.

(34) Fulderton, H.N., Tschetter, J., art. cité ; Andreassen, A.J., Sanders, N.C., See, B.N. « Economic Outlook for the 1990's : Three Scenarios for Economic Growth, *Monthly Labor Review*, nov. 1983, pp. 11-23.

(35) Personick, V.A., art. cité ; Odiorne, G.S., « Human Ressources Strategies for the Nineties », *Personnel*, nov. 1984, pp. 13-19.

décennies.[36] Ces éléments contextuels, ainsi que d'autres pourraient bien affecter les stratégies des divers agents socio-économiques en ce qui concerne les types d'emplois recherchés et offerts. En premier lieu, nous allons passer en revue les facteurs susceptibles d'accroître l'offre et la demande d'emplois réguliers à plein temps. Par la suite, nous aborderons la question de l'évolution du travail occasionnel et à temps partiel.

8.2.2.1 Les facteurs affectant l'offre et la demande d'emplois réguliers à plein temps.

Le premier facteur concerne le changement susceptible de survenir dans la conjoncture du marché du travail dans le sens d'une plus faible disponibilité de main-d'oeuvre par rapport aux deux dernières décennies. Ce facteur pourrait affecter à la fois l'offre et la demande d'emplois réguliers à plein temps.

Considérons d'abord la demande. Une plus faible disponibilité de main-d'oeuvre est de nature à permettre aux travailleurs de mieux faire valoir leurs exigences en matière d'emploi. Or, il est vraisemblable de penser qu'une partie de ceux qui travaillent actuellement à temps partiel ou sur une base occasionnelle, souhaiterait en fait travailler à plein temps. Ainsi, dans l'Enquête sur la population active menée régulièrement par Statistique Canada, on obtient certaines informations pertinentes au sujet des raisons concernant le travail à temps partiel. Une compilation spéciale de ces données pour le cas du Québec révèle que la proportion des travailleurs qui travaillent à temps partiel parce qu'ils n'ont pu trouver autre chose est en croissance continue depuis 1976, comme on peut le voir au tableau 28.

TABLEAU 28

Raisons donnés pour l'emploi à temps partiel en nombre et pourcentage, Québec, 1976, 1980, 1984

Raisons données pour l'emploi à temps partiel	1976		1980		1984	
	N	%	N	%	N	%
Total	182,000	100.10	274,000	100.0	359,000	100.0
Obligations personnelles ou familiales	27,000	14.8	39,000	14.2	30,000	8.3
Va à l'école	57,000	31.3	75,000	27.4	87,000	24.2
N'a pu trouver que du travail à temps partiel	31,000	17.0	69,000	25.5	134,000	37.3
Ne voulait pas travailler à plein temps	57,000	31.3	79,000	28.8	99,000	27.6
Autres raisons	10,000	5.5	12,000	4.4	9,000	2.5

Source : Statistique Canada, compilation spéciale de l'Enquête sur la population active.

En fait, de 1976 à 1984, la proportion de ceux pour qui le travail à temps partiel ne paraît pas correspondre à leurs exigences (« n'ont pu trouver que du travail à temps partiel ») passe de 17 % à 37 %. Sans doute, y a-t-il là en partie un effet de la crise de 1982-84, mais en fonction de l'avenir, l'important est de remarquer que, parmi les travailleurs actuellement à temps partiel et sans doute aussi parmi les travailleurs occasionnels, il y a une importante demande latente pour du travail à plein temps qui aura toutes les chances de se manifester vigoureusement dans une conjoncture de plus faible disponibilité de main-d'oeuvre.

Et qui plus est, cette demande pourrait bien trouver chez les employeurs un meilleur écho que par le passé. En effet, comme nous l'avons signalé antérieurement[37], la forte croissance du travail à temps partiel et occasionnel observée au cours des deux dernières décennies résulte, en partie, d'une stratégie des entreprises leur permettant d'obtenir, à bon marché, plus de flexibilité en recourant à une main-d'oeuvre d'appoint, tout en contenant l'expansion de leur noyau de travailleurs réguliers. Cette stratégie cependant a été développée dans une conjoncture de relative abondance de main-d'oeuvre. Dans la conjoncture à venir, qui sera plutôt caractérisée par une relative pénurie de main-d'oeuvre, on pourrait bien assister à un changement de stratégie de la part des entreprises : plus de création d'emplois à plein temps que d'emplois à temps partiel ou occasionnel, en somme une planification plus serrée de la gestion

(36) Aux Etats-Unis par exemple, le Bureau of Labor Statistics prévoit qu'en 1995 le secteur tertiaire absorbera 67.4 % de la main-d'oeuvre, ce qui serait légèrement supérieur au poids du secteur tertiaire dans l'économie en 1982. (Cf. Personick, V.A., art. cité.) Au Québec, en 1981, 57.7 % de la population active travaillait dans le secteur tertiaire.

(37) Voir *supra*, pp. 49, 50.

de la main-d'oeuvre. Cette nouvelle stratégie aurait pour effet d'attirer et de fixer une partie de la main-d'oeuvre actuellement à temps partiel, réduisant ainsi le poids des contraintes associées à une certaine pénurie de main-d'oeuvre. Cette nouvelle stratégie supposerait, cependant, que les entreprises obtiennent plus de flexibilité de la part de leur main-d'oeuvre régulière, ce qui pourrait nécessiter des changements dans l'organisation du travail et dans les conventions collectives. On peut déjà observer des signes en ce sens dans le secteur de l'industrie automobile américaine.(38)

En fait, ce revirement stratégique des entreprises, s'il était substantiel, pourrait complètement infirmer notre hypothèse concernant une relative pénurie de main-d'oeuvre dans les années '90. Quand, en effet, on projette la croissance de l'emploi, on ne s'embarasse pas de la distinction entre emploi à plein temps et emploi occasionnel ou à temps partiel. On détermine, d'abord, l'augmentation prévisible du produit national brut, c'est-à-dire la croissance économique, qu'on traduit ensuite sous forme d'emploi en se basant sur l'expérience passée. Or la stratégie des entreprises en matière de création d'emploi, partant de la croissance de leurs chiffres d'affaires , est une donnée de l'expérience passée qui peut changer dans l'avenir. Au cours des dernières décennies, les entreprises ont choisi, en partie pour des raisons stratégiques, de créer davantage d'emplois occasionnels et à temps partiel que d'emplois réguliers à plein temps. Si, dans l'avenir, elles décidaient d'inverser cette stratégie, la création du nombre total d'emplois pour une même croissance du produit national brut serait inférieure à celle projetée, modifiant ainsi la conjoncture du marché du travail. Entre le contexte (conjoncture du marché du travail) et les stratégies des agents socio-économiques, le rapport n'est jamais unilatéral. La relation est plus vraisemblablement circulaire.

D'autres facteurs devraient également militer en faveur d'une augmentation de la demande, chez les travailleurs, pour des emplois à plein temps. Ces facteurs concernent notamment les femmes mariées actives sur le marché du travail. Rappelons d'abord que dans l'avenir, les femmes mariées de 25 ans et plus constitueront une des sources les plus importantes de nouvelle main-d'oeuvre. Or, si dans le passé celles-ci ont eu un pattern de participation à la population active caractérisé par une forte prédominance du travail occasionnel et à temps partiel(39), il n'est pas évident qu'il continue d'en être ainsi dans l'avenir. Divers facteurs sont susceptibles de jouer en faveur d'un changement dans le sens d'une plus forte demande pour du travail régulier à plein temps de la part des femmes mariées.

Le premier facteur concerne l'amélioration des mesures de support social au rôle familial des femmes mariées. Considérons, à cet égard, les données du tableau 29.

TABLEAU 29

Raisons données pour le travail à temps partiel chez les femmes mariées, en nombre et pourcentage, Québec, 1976, 1980, 1984

Raisons données pour l'emploi à temps partiel	1976		1980		1984	
	N	%	N	%	N	%
Total	76,000	100.0	125,000	100.0	151,000	100.00
Obligations personnelles et familiales	24,000	31.6	37,000	29.6	28,000	18.5
Va à l'école	–	–	–	–	–	–
N'a pu trouver que du travail à temps partiel	12,000	15.8	25,000	20.0	50,000	33.1
Ne voulait pas travailler à plein temps	38,000	50.0	58,000	46.4	68,000	45.0
Autres raisons	–	–	–	–	–	–

Source : Statistique Canada, compilation spéciale de l'E.P.A. Notons que, lorsque les données recueillies dans le cadre de l'E.P.A. ne permettent pas d'estimer un nombre supérieur à 4,000 individus dans la population active, Statistique Canada s'abstient de fournir une estimation. C'est l'absence de ces données qui expliquent que les totaux soient plus élevés que l'addition des chiffres présentés.

On remarque d'abord une certaine stabilité de la proportion des femmes mariées travaillant à temps partiel parce qu'elles ne voulaient pas travailler à plein temps. Cette proportion s'établit à environ la moitié des femmes mariées. Par contre, la proportion des femmes mariées qui travaillaient à temps partiel parce qu'elles n'avaient pu trouver autre chose s'accroît constamment de 1976 à 1984, passant de 15.8 % à 33.1 %. Or, cette augmentation est essentiellement due à une diminution de la proportion des femmes mariées travaillant à temps partiel en raison d'obligations personnelles ou familiales. Cette diminution qui grossit le nombre de femmes mariées aspirant au travail à plein temps traduit vraisemblablement l'amélioration des mesures de support social au rôle familial des femmes mariées. Pensons, par exemple, à l'amélioration du réseau de garderies. Or, dans l'avenir, il est prévisible que ces mesures de support social s'amélioreront encore. Par conséquent, il est à prévoir que, progressivement, une bonne moitié des

(38) Brody, M., « The Labor Showdown of the Decade », *Fortune*, 16 avril 1984, pp. 128-133.

(39) Voir supra, pp. 47-48.

femmes mariées travaillant à temps partiel cherchera de plus en plus activement du travail à plein temps.

En fait, la proportion pourrait bien être plus grande encore si l'on considère d'autres facteurs. Pensons, par exemple, à la volonté croissante des femmes d'acquérir et de maintenir une certaine indépendance et une sécurité financière ; pensons également à l'évolution de leur comportement en matière de natalité. Tous ces facteurs favorisent chez les femmes, y compris chez les femmes mariées, une définition socio-professionnelle d'elles-mêmes, plutôt qu'une définition socio-biologique.

8.2.2.2 Les facteurs affectant l'offre et la demande d'emplois occasionnels et à temps partiel.

Ceci dit, d'autres facteurs existent et qui favorisent plutôt l'offre et la demande d'emplois occasionnels et à temps partiel.

En premier lieu, il y a bien des chances que l'économie se tertiarise encore davantage dans l'avenir ; d'une part parce que c'est dans le secteur tertiaire que se feront sentir les principaux effets de création d'emplois résultant des changements technologiques et, d'autre part, parce que la production manufacturière est soumise à un mouvement d'internationalisation beaucoup plus fort que ne l'est la production des services. Or dans plusieurs sous-secteurs des services personnels, socio-culturels et commerciaux qui constituent la majeure partie du secteur tertiaire, une forte proportion des travailleurs sont à temps partiel[40] ou occasionnels[41], pour diverses raisons dont certaines ont été exposées antérieurement,[42]. Il se trouve que, selon les projections économiques américaines, ce sont ces sous-secteurs du tertiaire qui, aux Etats-Unis à tout le moins, devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi de tout le secteur tertiaire entre 1982 et 1995.[43] S'il devait en être ainsi au Québec, il y aurait là un facteur favorisant une augmentation soutenue de l'offre d'emplois occasionnels et à temps partiel.

Du côté de la demande de tels emplois, il y a aussi des facteurs non négligeables. Evoquons rapidement un facteur dont nous avons déjà abondamment parlé, mais dont on peut ici faire ressortir certaines implications. Il s'agit de la conjoncture future du marché du travail caractérisée par une plus faible disponibilité de main-d'oeuvre. Dans une telle conjoncture, les conditions du travail à temps partiel et même occasionnel ont des chances de s'améliorer par rapport à la situation actuelle et antérieure caractérisée plutôt par une relative abondance de main-d'oeuvre. Or, les préférences des travailleurs pour un type particulier d'emploi se sont jusqu'ici définies dans cette conjoncture plutôt défavorable à une bonification des conditions du travail occasionnel ou à temps partiel. Cependant, si ces conditions s'amélioraient dans l'avenir, on pourrait assister à un changement dans les préférences de certains travailleurs en faveur du travail à temps partiel. Il s'agit là d'un facteur général qui pourrait d'autant plus jouer qu'il peut se combiner à d'autres facteurs affectant des sous-catégories particulières de main-d'oeuvre.

Nous pensons d'abord aux jeunes de 15 à 24 ans. Rappelons qu'ils constitueront, de loin, la principale source de nouvelle main-d'oeuvre au cours de la prochaine décennie. Or, d'après les données de l'Enquête sur la population active, une majorité des jeunes québécois de 15 à 24 ans ayant travaillé à temps partiel entre 1976 et 1984 l'ont fait parce qu'ils allaient à l'école. Si l'on ajoute à cela que toute augmentation sensible dans la participation de ces jeunes au marché du travail dans l'avenir résultera, en bonne partie, d'une hausse du taux d'activité des 15-19 ans, lequel est actuellement assez bas au Québec,[44] on peut facilement anticiper que la demande pour des emplois occasionnels ou à temps partiel demeurera forte dans l'avenir au sein de cette catégorie et ce, en liaison avec la poursuite des études.

Et puis, il y a les femmes de 25 ans et plus. Il est vrai qu'une proportion croissante de celles qui travaillent à temps partiel semblent souhaiter autre chose, vraisemblablement du travail à plein temps, comme nous l'avons signalé plus haut à propos des femmes mariées.[45] Mais il est aussi vrai qu'une proportion relativement stable d'entre elles, pratiquement la moitié en fait, paraît préférer le travail à temps partiel au travail à plein temps. Par conséquent, toute augmentation dans le taux d'activité des femmes de 25 ans et plus, qui est prévisible au cours de la prochaine décennie, est de nature à jouer favorablement à la fois sur la demande de travail à plein temps et sur celle de travail à temps partiel.

---

(40) Voir *supra*, tableau 10.

(41) Voir *supra*, tableau 12.

(42) Voir *supra*, pp. 46-47.

(43) Personick, V.A. art. cité.

(44) En 1981, le taux d'activité de cette catégorie d'âge était de 38 % au Québec et de 49 % en Ontario. Pour la catégorie de 20 à 24 ans, il était déjà au-dessus de 80 % dans les deux provinces. Statistique Canada. *Recensement de 1981*, cat. 93-915, tableau 3.

(45) Voir *supra*, tableau 29. Les données de l'E.P.A. concernant les femmes de 25 ans et plus vont tout à fait dans le même sens que celles présentées au tableau 29 pour les femmes mariées, du fait que 75 % des premières sont mariées.

Enfin, il y a les travailleurs de 55 ans et plus. En 1981, ils étaient 330,000 au Québec, soit près de 11 % du total de la population active.[46] Depuis 30 ans, une proportion croissante de ces personnes, comme dans les autres catégories d'âge, travaille à temps partiel ou sur une base occasionnelle. Mais ce qui est singulier dans le cas des travailleurs de 55 ans et plus, c'est qu'une proportion croissante de ceux qui travaillent à temps partiel semble le faire par choix délibéré, passant de 55 % en 1976 à 65 % en 1984.[47] Quelle est la signification d'un tel phénomène ? S'agit-il simplement d'une rationalisation conjoncturelle en réponse à une situation où de nombreux travailleurs se sentent pressés de partager leur emploi pour faire de la place aux trop nombreux jeunes en chômage ? Ou s'agit-il au contraire de l'indice d'un profond changement culturel concernant les rapports entre travail et retraite ? En fait, le phénomène du travail à temps partiel chez les travailleurs de 55 ans et plus correspond probablement à une diversité de significations. Néanmoins, on ne peut que constater qu'avec le vieillissement général de la population dans les sociétés industrielles, la retraite est en train de changer radicalement de signification.

Il n'y a pas si longtemps encore, la retraite signifiait la maladie et l'antichambre de la mort. Depuis une dizaine d'années, elle commence à signifier la possibilité d'une seconde vie active, riche d'expériences souvent perçues comme étant librement choisies par l'individu par opposition à un univers de travail souvent ressenti comme étant lourd de contraintes. On parle désormais d' « espérance de vie en bonne santé » pour marquer la différence entre la durée et la qualité de la vie.[48] Autrefois, il était fréquent de chercher à retarder le plus possible le moment de la retraite. L'idéal paraissait être de mourir au travail. Aujourd'hui, on cherche de plus en plus à se donner les moyens de prendre sa retraite de façon anticipée. Dans certains milieux, on commence à planifier financièrement sa retraite à partir de 35 ans ou 40 ans de manière à pouvoir la prendre à 55 ans. L'idée que la retraite soit une étape de la vie dont on puisse jouir et profiter, bref qui a une signification positive, est une idée qui a commencé à faire son chemin et qui va prendre une force considérable d'ici la fin du siècle. Elle s'inscrit parfaitement dans la logique de l'évolution culturelle de la main-d'oeuvre au cours des dernières décennies, laquelle se définit de moins en moins par rapport au travail et de plus en plus en référence à d'autres expériences de vie hors du travail.[49] Dans ce contexte, il ne faudrait pas se surprendre si dans l'avenir, de plus en plus de travailleurs de 55 ans et plus recherchent une participation partielle à la population active combinée à une prise de retraite également partielle et ce, malgré une conjoncture de relative pénurie de main-d'oeuvre.

L'ensemble de ces facteurs, certains favorisant plutôt le développement du travail à plein temps alors que d'autres contribueront davantage à l'expansion du travail occasionnel et à temps partiel, nous porte à croire que la composition de la population active dans la prochaine décennie ne sera pas radicalement différente de ce qu'elle est maintenant. En termes absolus, les emplois à plein temps et les autres, à temps partiel ou sur une base occasionnelle, ont de bonnes chances de s'accroître dans l'avenir. Il est possible que les emplois à plein temps connaissent une croissance un peu plus rapide que les emplois à temps partiel ou occasionnel ; en effet, advenant une situation de relative pénurie de main-d'oeuvre, ceux qui sont actuellement contraints de travailler à temps partiel pourront mieux faire valoir leur aspiration au travail à plein temps, affectant ainsi en partie le type d'emploi offert par les entreprises. Mais au total, nous considérons peu vraisemblable un retour à une composition de la population active comme celle qui a caractérisé les années '50, où 70 % de la main-d'oeuvre était composée des travailleurs réguliers à plein temps, alors que cette proportion est tombée à 50 % en 1981.[50]

8.3 Conclusion

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la population active du Québec a profondément changé. Non seulement s'est-elle accrue de plus de 100 % entre 1951 et 1981, mais au cours de la même période, le salariat a gagné beaucoup de terrain au point de constituer maintenant le statut de travail partagé par près de 95 % de toute la main-d'oeuvre. Toutefois, au-delà de cette première homogénéisation de la main-d'oeuvre sous l'emprise du salariat, le phénomène qui a le plus retenu notre attention a été la différenciation croissante de la main-d'oeuvre au cours de cette période, marquée par le recul de l'importance relative des travailleurs réguliers à plein temps et l'augmentation considérable des travailleurs occasionnels et à temps partiel.

---

(46) Statistique Canada, *Recensement de 1981*, cat. 93-965, tableau 9.

(47) Voir *supra*, p. 47.

(48) Conseil des Affaires sociales et de la Famille *Durée ou qualité de vie ?*, Editeur officiel, Québec, 1983 ; Conseil des Affaires sociales et de la Famille, *Objectif : santé*, Editeur officiel, Québec, 1984.

(49) Simard, M. « Caractéristiques et conséquences des transformations de la main-d'oeuvre », dans *Entreprises et syndicats face aux transformations de la main-d'oeuvre*, XVIe Colloque de l'Ecole de relations industrielles, Montréal. (à paraître).

(50) Voir *supra*, tableau 21.

Dans l'analyse de cette évolution, nous sommes partis de l'hypothèse que ce phénomène de différenciation de la main-d'oeuvre renvoyait non seulement à des facteurs économiques, comme il est habituel de l'expliquer, mais également à des facteurs sociaux et culturels. En effet, au plan social, il nous est apparu nécessaire de tenir compte du fait central que la moitié de toute l'augmentation de la population active au cours de ces trente années, a consisté essentiellement en l'arrivée massive des femmes mariées sur le marché du travail. Sociologiquement, la définition sociale et les conditions concrètes de leur rôle familial, en particulier, ne pouvaient que marquer de façon spécifique leur mode d'insertion dans la population active. De fait, nous avons constaté qu'encore en 1981 les femmes mariées avaient un pattern de participation à la population active tout à fait spécifique, comparativement aux autres sous-groupes de travailleurs et travailleuses, pattern caractérisé par une forte prédominance du travail occasionnel ou à temps partiel, peu importe l'âge.

Toutefois, ce pattern particulier des femmes mariées quant à leur insertion dans la population active ne paraît pouvoir s'expliquer uniquement par les contraintes de leur situation sociale et du marché du travail. Il renvoie aussi à certaines attitudes envers le travail qui se manifestent en une préférence pour le travail à temps partiel chez la moitié au moins des femmes mariées qui occupent ce genre de situation de travail. Il y a également une autre catégorie de travailleurs pour laquelle nous avons noté une augmentation sensible de la préférence pour le travail à temps partiel. Il s'agit des travailleurs de 55 ans et plus.

Ceci dit, il est clair cependant qu'il y a une proportion non négligeable de travailleurs à temps partiel qui n'ont pas « choisi » cette situation de travail, manifestant ainsi l'action de facteurs économiques qui ont influencé l'évolution du marché du travail indépendamment de la volonté des travailleurs. À cet égard, nous avons particulièrement insisté sur la tertiarisation de l'économie depuis la Seconde Guerre mondiale et sur le développement d'une nouvelle stratégie de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises, consistant à limiter l'expansion de leur noyau de travailleurs permanents et à recourir de plus en plus à une main-d'oeuvre d'appoint. Ce dernier facteur, cependant, a fortement bénéficié d'une conjoncture d'abondance de main-d'oeuvre qui a caractérisé la situation du marché québécois du travail depuis plus d'une quinzaine d'années.

En sera-t-il ainsi dans l'avenir ? Nous ne le pensons pas et ce, pour diverses raisons. D'abord, il est absolument exclu que nous connaissions d'ici le milieu de la prochaine décennie une augmentation de la population active comparable à celle des décennies antérieures, en raison de l'affaiblissement des sources de nouveaux travailleurs, d'une part, et de l'augmentation du nombre de travailleurs qui quitteront la population active, d'autre part. Au total, même en supposant des taux d'activité fortement supérieurs à ceux qu'on connaît actuellement chez certaines catégories, comme celles des jeunes et des femmes de 25 à 54 ans, ainsi qu'une substantielle amélioration de notre bilan migratoire international, l'augmentation nette de la population active entre 1982 et 1995 pourrait difficilement dépasser 16 %, soit moins de la moitié de celle que nous avons connue entre 1971 et 1981.

Ensuite, nous nous sommes intéressés, comme il se doit, à la croissance de l'offre d'emploi ou de la demande de travailleurs dans l'avenir. Sur ce plan, considérant le spectre de la dépopulation du Québec qui pourrait commencer dans la première décennie du siècle prochain si la fécondité et les mouvements migratoires demeurent ce qu'ils sont présentement, nous avons admis l'idée d'une croissance économique plus faible que par le passé sans toutefois tomber dans le catastrophisme qui anime certaines études récentes. Nous avons également considéré la question des changements technologiques et de leurs effets sur l'emploi pour finalement conclure, à la lumière de projections disponibles concernant l'évolution de l'emploi au Québec dans la présente décennie, que la croissance de l'emploi pourrait être de l'ordre de 24 % entre 1982 et 1995, ce qui aurait pour effet de nous placer dans une situation de relative pénurie de main-d'oeuvre. Une telle croissance de l'emploi, faut-il le rappeler, serait substantiellement inférieure à notre performance des deux dernières décennies.

C'est dans cette nouvelle conjoncture du marché du travail que nous avons examiné la question de la composition future de la population active québécoise. À ce sujet, nous n'aboutissons pas à la conclusion qu'il est fortement probable de revenir à une situation qui a caractérisé les années '50 où 70 % de la main-d'oeuvre était constitué de travailleurs réguliers à plein temps. En 1981, cette proportion était tombée à 50 %. En effet, si certains facteurs militent en faveur de l'offre et de la demande de travailleurs à plein temps, d'autres facteurs, non négligeables, favorisent plutôt le maintien d'une forte offre et demande de travailleurs à temps partiel et occasionnels. Parmi ces derniers, mentionnons la tertiarisation croissante de l'économie, l'importance croissante des femmes, et notamment des femmes mariées, sur le marché du travail, ainsi que l'évolution culturelle liée à la conception de la retraite qui semble déjà affecter le comportement des travailleurs de 55 ans

et plus. Un dernier facteur consiste dans le fait que toute augmentation substantielle du taux d'activité des futurs jeunes travailleurs proviendra principalement de la catégorie des personnes de 15 à 19 ans qui, pour la plupart, cherchent à combiner travail et fréquentation scolaire.

Bien sûr, il y a aussi certains facteurs susceptibles de favoriser le développement du travail à plein temps. Ainsi, en réponse à une conjoncture de plus faible disponibilité de main-d'oeuvre, les entreprises peuvent changer leur stratégie antérieure et créer une plus forte proportion d'emplois réguliers à plein temps. Il ne faut pas négliger non plus le fait qu'une proportion importante des travailleurs actuellement à temps partiel souhaitent, en fait, travailler à plein temps et pourraient mieux faire valoir leur aspiration en ce sens dans un marché du travail plus serré. Enfin, bon nombre de femmes mariées qui optent actuellement pour le travail à temps partiel en raison de leurs obligations familiales pourraient vraisemblablement devenir d'autant plus disponibles pour des emplois à plein temps que les mesures de support social (garderies, etc...) s'améliorent dans l'avenir. Ceci dit, même s'il est possible que ces facteurs favorisent un accroissement relatif des travailleurs à plein temps au sein de la population active, il nous paraît peu vraisemblable que leur proportion s'accroisse substantiellement parce que l'offre et la demande de travailleurs à temps partiel et occasionnels demeureront fortes dans l'avenir.

Troisième partie

Les catégories de travailleurs et les statuts de travail

La partie précédente porte sur les rôles de travail ou les formes d'emploi. Elle a permis de dégager une tendance importante vers la différenciation progressive de la population active occupée du Québec. Cette tendance a donné lieu, au cours des dernières années à la division de la population active en deux grands groupes à peu près égaux : les travailleurs réguliers à plein temps et les travailleurs qui ne participent que partiellement au marché du travail. On a montré que cette première différenciation en cache une autre, reliée cette fois au second groupe. En effet, cette moitié de la population active est très diversifiée et travaille soit à temps partiel, soit de façon occasionnelle, soit sur une base temporaire, etc. Les données révèlent que la main-d'oeuvre évolue depuis quarante ans dans le sens d'une multiplication des formes d'emploi.

Dans cette troisième partie, nous essaierons de voir si cette multiplication des rôles de travail, qui, ne l'oublions pas, représente concrètement autant de catégories différentes de travailleurs, entraîne une différenciation correspondante sur le plan des statuts de travail. Comme tout rôle social est associé à un statut social, il s'agira dont d'étudier si le fait d'accepter une forme d'emploi donnée engendre des avantages ou des conditions de travail spécifiques.

Pour étudier ce rapport entre les rôles et les statuts de travail, nous nous sommes limités, dans le cadre de cette recherche, aux décrets de convention collective régis par la Loi sur les décrets de convention collective ainsi qu'aux conventions collectives intervenues conformément au Code du travail du Québec. Il faudra retenir que cette décision influe sur le caractère représentatif de l'analyse qui va suivre puisqu'elle ne vise que des travailleurs salariés au sens de chacune de ces deux lois, donc essentiellement du personnel d'exécution[1] et, parmi celui-ci, la fraction qui jouit directement des effets de l'action syndicale.

---

(1) La Loi sur les décrets vise aussi l'employeur et l'artisan propriétaire, mais uniquement pour les dispositions concernant les modalités d'exercice des activités visées.

Chapitre IX
Les décrets de convention collective

Le Québec compte actuellement quarante-six (46) décrets de convention collective répartis de la façon suivante :

Industries	Nbre de décrets	Nbre de salariés
Activités manufacturières		
En dehors de l'industrie du vêtement	10	31 699 (1)
Vêtement	9	37 348
Transport, communications et autres services publics	4	5 816
Commerce	9	36 954
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	14	31 294
Total(2)	46	143 111

(1) Ces effectifs comprennent ceux de l'installation d'équipements pétroliers, classés dans les statistiques du Ministère dans le secteur des services.

(2) Ces données ont été compilées par le Service des décrets de convention collective à partir des rapports annuels des comités paritaires de l'année 1983.

Nous présenterons dans ce chapitre l'analyse de tous ces décrets du point de vue des statuts entre travailleurs. La recherche avait pour objectif de vérifier si les décrets identifient diverses catégories de travailleurs à partir du temps travaillé ou du degré de continuité du travail et, le cas échéant, de voir si ces différences induisent le même phénomène sur le plan des conditions de travail. La présentation sera faite en retenant l'ordre du tableau : le secteur manufacturier, les transports, le commerce et les services.

Deux remarques s'imposent pour comprendre le sens de l'analyse qui va suivre. Tout d'abord, l'accent a été mis sur la recherche de grandes tendances. Ainsi, même si toutes les dispositions des décrets ont été étudiées, il ne faut pas s'attendre ici à leur description détaillée. On se souviendra que la Loi sur les décrets de convention collective régit l'extension d'une convention en rendant obligatoires les clauses concernant le salaire et la durée du travail et en permettant d'accorder le même statut à celles concernant les congés payés, les régimes de sécurité sociale et la classification des opérations ou des salariés. Tous les décrets se ressemblent donc du premier point de vue en contenant des dispositions sur la rémunération et la durée du travail, mais peuvent se distinguer cependant du second. Aussi, il faudra retenir que l'approche adoptée a consisté à repérer et à comparer tous les types de clauses incluses dans les décrets d'un même secteur d'activités.

La seconde remarque concerne les catégories de salariés. La recherche se concentre sur les statuts des travailleurs qui diffèrent sur le plan du temps travaillé ou du degré de continuité du travail. Seules nous intéressent, dans ce cadre, les différenciations établies à partir de ces critères. Toutes les différences statutaires engendrées par d'autres critères, notamment la catégorie occupationnelle, sont exclues. On ne sera donc pas surpris de ne pas rencontrer ici d'analyse du statut de l'apprenti, visé dans presque tous les décrets.

9.1 Les activités manufacturières

Les activités manufacturières sont réparties, dans la classification des industries, en vingt secteurs. Plus de la moitié ont au moins un décret pour un grand total de dix-neuf décrets. Comme on reconnaît souvent à l'industrie du vêtement des conditons distinctes d'opération et de réalisation du travail, révélées en partie par une forte concentration des décrets dans ce secteur, la présentation sera faite en divisant les décrets en deux groupes, le vêtement et les autres, et en commençant par ces derniers.

Les décrets en dehors du secteur du vêtement

Dix décrets régissent les secteurs suivants : métallurgie (région de Québec), bois ouvré (provincial), meuble (provincial), cercueil (provincial), carton ondulé (provincial), boîtes de carton (provincial), menuiserie métallique (région de Montréal), verre plat (provincial), matériaux de construction (provincial), et équipement pétrolier (provincial).

Ces décrets ont pour caractéristique majeure de distinguer les travailleurs seulement à partir de leurs occupations ou des activités exercées et d'égaliser ainsi leurs statuts établis sur la base d'autres critères. C'est ce que nous allons illustrer par la description des quatre principales conditions de travail en indiquant de rares exceptions dans chaque cas.

1) Les catégories de salariés

Deux décrets seulement ne définissent pas les catégories de travailleurs exclusivement à partir des activités exercées. L'un reconnaît, en plus d'une quarantaine d'occupations, les salariés à l'essai et les permanents. L'autre

distingue l'étudiant des autres travailleurs en précisant qu'il fréquente une maison d'éducation et en limitant la durée de son emploi à 65 jours. Le premier critère permet donc de ne pas l'assimiler à l'occasionnel ou au temporaire.

La référence généralisée à l'occupation comme critère différenciateur exclut toute autre distinction et entraîne, à ce sujet, une application uniforme du contenu des décrets. Ce mécanisme explique que les travailleurs à temps partiel, temporaires, saisonniers et d'autres identifiés à partir du temps travaillé ou de la durée du rattachement à l'employeur sont soumis aux mêmes dispositions.

2) La durée normale du travail

Tous les décrets, sauf celui du carton ondulé, fixent un seuil hebdomadaire et quotidien au-delà duquel le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi. La définition d'une journée normale de travail a pour résultat de permettre à un salarié, considéré à temps partiel dans d'autres situations, en effectuant, par exemple, trois journées de travail de neuf heures dans une semaine, de toucher l'augmentation prévue pour le temps supplémentaire.

3) Les jours fériés

Tous les salariés profitent de la dizaine de jours fériés prévus généralement. Deux décrets font exception. L'un accorde un traitement de faveur au permanent en lui octroyant trois jours de plus qu'au salarié à l'essai[2]. L'autre ne tient pas compte du temps accompli pendant la période d'essai dans le calcul de l'indemnité correspondant aux jours fériés.

4) Le salaire

Dans tous les décrets, le salaire est calculé sur une base horaire[3]. Malgré quelques variations pour tenir compte de l'expérience et de la qualification (classes A et B), il est uniforme pour tous à l'intérieur de chacune des occupations. Le seul décret qui déroge à la règle est celui du bois ouvré qui défavorise l'étudiant en lui accordant un salaire horaire inférieur d'environ 20 % à celui du manoeuvre, catégorie à laquelle il s'apparente le plus du point de vue occupationnel.

(2) Décret du papier et carton ondulé.

(3) Sauf le gardien, payé habituellement à la semaine.

Les décrets du secteur du vêtement

Les neuf décrets[4] de ce secteur sont comparables aux précédents en différenciant les salariés à partir de leurs occupations. Aussi tous les salariés couverts, qui peuvent être différents à d'autres points de vue, profitent-ils des mêmes conditions de travail. Cette règle est appliquée pour le temps supplémentaire (défini sur une base quotidienne), les congés fériés (autour de huit), le congé annuel (proportionnel aux années de service), les préavis, les congés spéciaux et même sur le plan des salaires, à l'intérieur des catégories occupationnelles. Dans ce dernier cas, les cinq décrets qui instaurent la rémunération à la pièce[5] visent l'égalité entre ces travailleurs et les autres en exigeant la correspondance entre leur salaire et celui, horaire, prévu au décret.

Deux décrets se distinguent en réglementant le travail à domicile. À ce sujet, il ne faut pas confondre ce type de travail avec le travail alloué à l'extérieur de l'atelier et toléré dans la majorité des décrets à certaines conditions. Le travail à l'extérieur est défini comme la possibilité pour l'employeur de faire exécuter du travail en dehors de son atelier. Les décrets adoptent une politique protectionniste en le permettant uniquement lorsque les salariés ont fait le plein des heures supplémentaires. Un décret va beaucoup plus loin en obligeant l'employeur à ne donner du travail à l'extérieur qu'à des salariés à plein temps pour éviter de contourner, pour ces employés, les dispositions relatives à l'octroi du temps supplémentaire[6].

Sept décrets interdisent le travail à domicile. En le légitimant, les deux autres reconnaissent une autre situation de travail, opposée au travail hors domicile, ou dans le cas présent, en atelier[7]. Dans les deux cas, on constate soit un souci de contrôler ce type de travail, soit une certaine volonté d'accorder une protection à ces travailleurs. Dans le secteur du gant de cuir, l'objectif est d'empêcher le développement de cette forme de travail en la limitant à une seule catégorie de tâches et en reliant, par le biais de la masse salariale, la quantité allouable permise à celle exécutée dans l'atelier. Dans l'autre, c'est la protection du salarié à domicile qui est recherchée. Couvrant un secteur où le travail à domicile a une signification réelle, le décret de la confection pour dames prévoit des conditions de travail spécifi-

(4) Ces neuf décrets visent la fourrure, en gros et au détail, la confection pour hommes et pour dames, la chapellerie pour hommes et pour dames, le gant de cuir, le sac à main et la chemise.

(5) Chapellerie pour hommes, confection pour hommes et pour dames, chemises, gant de cuir.

(6) Décret du sac à main, a. 12.00.

(7) Ce sont les décrets de la confection pour dames et du gant de cuir.

ques, comme le salaire à la pièce. Comme le mode de calcul des taux et des augmentations est complexe, il est difficile de comparer ces conditions avec celles des travailleurs en atelier. Un souci d'égalité peut être décelé toutefois dans l'extension aux travailleurs à domicile de la clause sur l'augmentation salariale reliée à l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Conclusion

L'industrie manufacturière est donc caractérisée par une tendance extrêmement forte à l'égalisation des statuts des travailleurs différents sur le plan du temps travaillé et du degré de continuité du travail. Quelques exceptions existent dans les secteurs en dehors du vêtement, mais elles sont marginales. Il faut retenir, dans les secteurs du vêtement, la présence, dans deux cas, de dispositions visant le travail à domicile, non couvert généralement dans les autres décrets. Le contenu des décrets ne permet pas cependant une comparaison satisfaisante des statuts entre ce type de travail à domicile et les autres.

9.2 Les transports, communications et autres services publics

Ce secteur d'activités comprend quatre décrets qui seront analysés successivement. Trois couvrent le domaine du transport, plus spécifiquement ceux de la distribution du pain et du camionnage (deux décrets pour les régions de Montréal et de Québec), et l'autre un service d'utilité publique, l'enlèvement des déchets. Aux fins de l'analyse, nous considérerons comme un décret la seconde partie du décret du camionnage de la région de Québec qui vise l'enlèvement des déchets. Nous pourrons comparer ainsi plus facilement les dispositions conventionnelles touchant ce sous-secteur d'activités dans chacune des deux régions.

La distribution du pain

Ce décret régional se singularise en ne retenant aucun critère de différenciation pour les salariés. Il apparaît ainsi très différent des décrets du secteur manufacturier en n'établissant aucune stratification occupationnelle. Le distributeur de pain est donc couvert par l'ensemble des clauses, quel que soit le nombre d'heures travaillées ou le degré de continuité de son emploi. Sur le plan du contenu, peu de clauses améliorent ce qu'offre la Loi sur les normes du travail. En effet, la semaine normale est de 44 heures ; le nombre de jours de congé annuel correspond aux prévisions des articles 67, 68 et 69 ; une pause de 30 minutes est accordée pour le repas après cinq heures de travail, les clauses concernant les congés spéciaux sont identiques aux articles 80 et 81 ... Seuls la rémunération de 200 $ par semaine et les neuf jours fériés peuvent être considérés comme des avantages réels.

Le camionnage

L'industrie du camionnage est visée par un décret pour la région de Montréal et la première partie du décret correspondant pour la région de Québec.

Le décret se rapportant à la région de Québec ne comporte aucune distinction entre salariés du point de vue du temps travaillé. Aussi a-t-il une portée générale et accorde-t-il à tous les salariés assujettis des conditions supérieures dans presque tous les cas à celles de la Loi sur les normes. Celui concernant la région de Montréal emprunte une voie différente en distinguant une catégorie de salariés temporaires, largement défavorisés par rapport aux autres. La dévalorisation de leur statut apparaît d'abord au niveau de leurs conditions d'embauche qui en font pratiquement des remplaçants des travailleurs à plein temps. On constate un souci prononcé dans le décret de contrôler l'évolution du travail temporaire. Un premier moyen est d'interdire l'engagement d'un temporaire si tous les salariés à temps plein disponibles ne sont pas au travail. Un second est de défendre, dans le cas de remplacement, l'embauche d'un nombre de temporaires supérieur à celui des travailleurs remplacés.

À cette subordination sur le plan de l'embauche s'ajoute une forte différenciation entre les catégories du point de vue des conditions de travail. Le décret exclut le travailleur temporaire de son champ d'application lui faisant perdre ainsi de nombreux avantages de loin supérieurs à ceux de la loi sur les normes du travail. La seule condition de travail prévue dans son cas est le salaire horaire. Fixé à 7,50 $, celui-ci est largement supérieur au salaire minimum, mais représente une diminution de 4 $ en moyenne par rapport à celui des autres catégories visées dans le décret.

L'enlèvement des déchets

Le décret en vigueur dans la région de Montréal et la seconde partie du décret du camionnage de la région de Québec se ressemblent en identifiant deux catégories de salariés : celle travaillant à plein temps et celle travaillant à temps partiel. Dans les deux cas, un salarié est considéré à plein temps dès qu'il a effectué un certain nombre d'heures de travail durant un trimestre.

Malgré quelques variations, les deux décrets accordent un statut inférieur au travailleur à temps partiel. Ils l'excluent tout d'abord du champ d'application d'un bon nombre de clauses. Le salarié ne peut refuser de travailler après 21 h 30 les veilles de Noël et du Nouvel An, ne jouit pas d'une journée de congé payée à l'occasion du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur et, dans le cas de Montréal, ne participe pas au régime de sécurité sociale, ne reçoit pas la prime prévue quand sa journée débute entre 13 h et 5 h et ne peut aspirer à une troisième semaine de vacances. Ces décrets lui octroient ensuite des conditions souvent moins avantageuses qu'au salarié à temps plein lorsque les dispositions sont étendues aux deux catégories. L'exemple le plus évident est la rémunération où, même si dans les deux cas les décrets créent des écarts, celui de Montréal est beaucoup plus sévère à l'endroit des temps partiels. Dans la région de Québec, ces derniers reçoivent 10¢ de moins l'heure que les autres tandis qu'à Montréal la différence horaire est d'au moins 1 $ pour les chauffeurs et de 50¢ pour les aides.

Conclusion

Le secteur des transports présente donc deux patterns du point de vue de la différenciation des travailleurs. L'un, que l'on découvre dans le secteur de la distribution du pain et dans une partie de celui de l'industrie du camionnage, vise l'égalité statutaire ; en effet, les salariés jouissent des mêmes avantages, même si dans le premier cas, ces derniers diffèrent sur des dispositions légales minimales. L'autre pattern discrimine entre les travailleurs à partir du temps travaillé ; faible dans le cas de l'enlèvement des déchets dans la région de Québec, la distinction statutaire est forte dans la région de Montréal, et plus spécialement dans le secteur du camionnage.

9.3 Le commerce

Dans ce secteur, seuls les garages sont visés par des décrets. Au nombre de neuf, ceux-ci couvrent les régions suivantes : Drummond, l'Ouest du Québec, les Laurentides, les Cantons de l'Est, Montréal, la Mauricie, Québec, Rimouski, et le Saguenay-Lac St-Jean.

Tous identifient deux catégories de travailleurs en référence au nombre d'heures travaillées : les réguliers et les temporaires. Les travailleurs temporaires se retrouvent toujours, avec quelques variations mineures, dans trois types d'occupations : pompiste, commissionnaire et préposé au service. De plus, ils ne peuvent travailler, sauf exceptionnellement, plus de 25[8] ou 30 heures par semaine.

Des différences, parfois assez importantes, caractérisent un premier groupe de conditions de travail entre les réguliers et les temporaires. Pour les autres, on assiste, à ce sujet, à une bi-polarisation des décrets autour de l'égalité ou l'inégalité des statuts.

Conditions de travail pour lesquelles les statuts sont toujours différents

1) Les heures supplémentaires

Tous les décrets excluent le salarié temporaire de l'application de la clause sur le temps supplémentaire. En fixant la longueur de la journée normale de travail, les décrets avantagent les permanents qui peuvent ainsi toucher l'augmentation prévue en cas de dépassement de la norme quotidienne. Exclus, les temporaires sont régis par la Loi sur les normes du travail et ne profitent pas de cette condition de travail. Un seul décret déroge à ce principe en accordant au travailleur temporaire travaillant le dimanche ou un jour férié le taux horaire normal majoré de 50 % après neuf heures de travail[9].

2) Les jours fériés, chômés et payés

Dans les neuf décrets, la disposition concernant les jours fériés ne couvre pas le travailleur temporaire. Cette exclusion le défavorise doublement. Tout d'abord, en ne lui permettant pas d'obtenir un nombre de jours fériés, supérieur dans tous les cas, aux six prévus dans la Loi sur les normes du travail. Ensuite en ne pouvant compter, contrairement aux réguliers, sur une rémunération du jour férié s'il ne coïncide pas à un jour ouvrable.

3) Les jours de congé annuel

Tous les décrets se conforment aux dispositions de la Loi sur les normes en ce qui concerne l'acquisition des deux premières semaines de vacances. Ainsi, le travailleur temporaire est, de ce point de vue, mis sur le même pied que le travailleur régulier, en vertu de la législation cependant. La situation est différente dans le cas des jours fériés qui tombent durant les jours de congé annuel. Alors que, pour les réguliers, la grande majorité des décrets précisent la modalité compensatoire[10] soit

---

(8) Décrets de Montréal, Québec et Saguenay-Lac St-Jean.

(9) Décret de Montréal, clause 4.05.

(10) Les décrets de Québec, Rimouski, et du Saguenay s'en remettent à la Loi sur les normes du travail pour les deux catégories de travailleurs. Ainsi, les statuts sont ici égaux, en vertu de la Loi et non du décret.

la remise d'un jour de congé ou le versement d'une indemnité, ils assujettissent les travailleurs temporaires à la Loi sur les normes du travail qui à l'article 64 accorde à l'employeur le choix de la modalité[11].

4) Les congés spéciaux

Ici, nous ne tenons compte que des six décrets qui accordent des avantages supérieurs à ceux prescrits par les articles 80 et 81 de la Loi sur les normes[12]. Aucun n'accorde aux travailleurs temporaires les mêmes avantages qu'aux travailleurs réguliers ; avantages qui, dans certains cas, dépassent largement ceux prévus dans la législation. Le plus bel exemple est le décret de la Mauricie qui octroie au travailleur régulier quatre et cinq jours de congé, sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un enfant ou d'un conjoint.

5) Le rappel

Tous les décrets, sauf celui de Montréal, contiennent une disposition sur le rappel d'un travailleur qui a déjà quitté son lieu de travail. Le décret de Québec est le seul qui accorde au travailleur temporaire la même protection qu'au travailleur régulier. Les sept autres ne garantissent pas une rétribution minimale au travailleur temporaire en ce cas.

Conditions de travail qui entraînent une bipolarisation des décrets

1) Le salaire

Six décrets uniformisent et trois différencient le salaire du travailleur régulier et du travailleur temporaire. Même si dans le premier cas le salaire est légèrement supérieur au salaire minimum, surtout pour le pompiste, il peut, dans le second, représenter un net avantage pour le travailleur régulier. Par exemple, le décret de Rimouski accorde, à partir du 1er mai 1985, au commissionnaire régulier un taux horaire supérieur de 60 % à celui de son homologue temporaire.

2) L'octroi d'une troisième semaine de congé annuel

Tous les décrets, sauf celui des Laurentides, contiennent une clause qui octroie une troisième semaine de vacances après un nombre d'années inférieur à celui prévu à l'article 69 de la Loi sur les normes du travail. Dans cinq cas, le travailleur temporaire est exclu, et dans les trois autres il profite des mêmes conditions que le travailleur régulier[13].

3) Le temps alloué pour le repas

Cinq décrets accordent une heure sans salaire pour le repas aux deux catégories de travailleurs. Les quatre autres accordent la même condition aux travailleurs réguliers, mais non aux travailleurs temporaires qui sont aussi régis à ce sujet par l'article 79 de la Loi sur les normes du travail.

Conclusion

L'analyse des décrets de ce secteur permet donc de conclure à l'existence d'une tendance à la différenciation des statuts entre travailleurs réguliers et travailleurs temporaires. Évidente dans le cas des heures supplémentaires, des jours fériés, y compris ceux tombant pendant les vacances annuelles, du congé annuel, des congés spéciaux et de rappel, cette différenciation apparaît aussi dans le cas de l'acquisition d'une troisième semaine de vacances. Elle ne se manifeste pas fortement dans le cas des salaires, probablement parce que les travailleurs temporaires sont cantonnés dans les occupations non spécialisées, rémunérées à un niveau à peine supérieur au salaire minimum.

9.4 Les services socio-culturels, commerciaux et personnels

Le secteur des services comprend treize décrets dont les deux tiers dans la coiffure. Cette répartition intrasectorielle traduit mal la portée réelle des décrets puisque la coiffure ne comprend que 5500 salariés contre environ 25 000 pour les autres. L'analyse du contenu des décrets dans ces secteurs sera faite dans l'ordre de l'importance du nombre de salariés visés : le personnel d'entretien des édifices publics, les agents de sécurité, les coiffeurs et les musiciens.

---

(11) La seule exception est le décret de l'Ouest du Québec qui accorde aux travailleurs temporaires et aux réguliers un jour de congé supplémentaire en guise de compensation (A. 7.10).

(12) Les décrets des Laurentides, de Québec et de Rimouski égalisent les statuts en reprenant les termes des articles 80 et 81 de la Loi sur les normes du travail.

(13) Il s'agit des décrets de Montréal, Québec et Rimouski.

Le secteur de l'entretien d'édifices publics

Ce secteur est couvert par deux décrets, l'un pour la région de Montréal et l'autre pour celle de Québec. Leur analyse débutera d'abord par l'examen des clauses qui entraînent des différences statutaires entre travailleurs. Elle sera précédée toutefois par l'identification des catégories de travailleurs dans chaque décret.

Pour saisir la portée des décrets, il faut savoir qu'ils ne reconnaissent pas les mêmes catégories de salariés. Le décret de Montréal en identifie trois :

- le salarié permanent, ayant travaillé au moins quarante (40) jours pendant les derniers cent vingt (120) jours ;
- le salarié permanent à temps partiel , comparable au précédent sauf qu'il ne travaille pas plus de vingt (20) heures par semaine habituellement ;
- le salarié à temps partiel dont le temps de travail ne dépasse pas ordinairement vingt (20) heures.

Le décret de la région de Québec définit quatre catégories de salariés à partir de deux critères, le nombre de jours travaillés et le nombre d'heures travaillées dans une semaine :

- le salarié habituel à temps plein, qui a travaillé au moins quarante (40) jours depuis six (6) mois et qui effectue le nombre d'heures normales par semaine ;
- le salarié habituel à temps partiel : est comparable au précédent sauf qu'il travaille moins que le nombre d'heures normales ;
- le salarié à l'essai à plein temps : a travaillé moins de quarante (40) jours et effectue les heures normales hebdomadaires ;
- le salarié à l'essai à temps partiel : a travaillé moins de quarante (40) jours et n'accomplit habituellement pas le nombre d'heures normales par semaine.

Ces définitions compliquent la comparaison des deux décrets puisqu'elles renvoient à des situations réelles qui ne sont pas identiques. Aussi, il faudra se rappeler que l'analyse qui va suivre consiste beaucoup plus à comparer les statuts des catégories particulières à chaque décret et non ceux des catégories générales que l'on pourrait identifier au niveau du secteur.

Les clauses qui entraînent des différences entre travailleurs

1) Les jours fériés

Si l'on exclut le congé de la Fête nationale, les décrets octroient dix et onze congés fériés et une journée supplémentaire après un an de service. Dans chaque cas, tous les salariés jouissent du même nombre de jours fériés avec des différences, toutefois, sur le plan de l'indemnité correspondante. En effet, seuls les travailleurs permanents (région de Montréal) et habituels (région de Québec) y ont droit et ce, pour chacun des jours fériés, s'ils tombent, bien sûr, un jour ouvrable[14]. Les autres sont couverts, de ce point de vue, par la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, ils ne recevront l'indemnité que pour les six jours prévus à l'article 60 à la condition qu'ils coïncident, conformément à la Loi, avec une journée de travail.

2) Les congés spéciaux

Le décret de Montréal accorde aux travailleurs permanents, y compris ceux à temps partiel, des conditions plus avantageuses en cas de décès que celles prévues dans la Loi sur les normes du travail. Celui de Québec va plus loin en accordant des conditions de loin supérieures à celles contenues dans cette loi. Cependant, ces conditions ne profitent intégralement qu'aux salariés habituels à plein temps puisqu'elles sont appliquées aux autres en tenant compte du temps travaillé. Par exemple, le salarié à temps partiel qui travaille deux jours par semaine ne reçoit pas d'indemnité pour les cinq jours prévus à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, mais uniquement pour le nombre de jours où il aurait dû être au travail.

3) Les jours de congé-maladie

Les salariés permanents de Montréal et les salariés habituels de Québec, y compris ceux à temps partiel dans les deux cas, ont droit à une demi journée de congé-maladie par mois, avec pleine compensation. Les autres ne jouissent pas de cet avantage.

4) Les heures supplémentaires

Ici, seul le décret de Montréal discrimine entre travailleurs à plein temps et à temps partiel en empêchant ces derniers de toucher l'augmentation prévue pour le

---

[14] Le décret de Québec prévoit à l'article 6.8 la remise d'un jour férié qui ne tombe pas un jour ouvrable.

temps supplémentaire[15]. Celui de Québec accorde aux salariés à temps partiel la possibilité d'être rémunérés à temps et demi pour les heures supplémentaires en fixant à huit (8) heures la journée normale de travail.

Les clauses uniformes pour tous les travailleurs

Tous les travailleurs sont mis sur le même pied en ce qui concerne le salaire qui est fonction du type de travaux réalisés, la pause-café dont le principe est d'accorder pour chaque période de quatre heures dix minutes de repos à Montréal et quinze minutes à Québec, et le congé annuel dont on uniformise les conditions pour obtenir les troisième et quatrième semaines de vacances.

Le secteur des agents de sécurité

Les agents de sécurité sont couverts par un seul décret, de nature provinciale. Par rapport aux autres décrets du secteur tertiaire, il a pour particularité de délimiter clairement les catégories de salariés en complétant les définitions par des dispositions sur le passage entre les catégories. L'analyse de ces clauses précédera celle portant sur les statuts de travail.

Le décret reconnaît quatre types de salariés : d'abord celui à l'essai qui n'a pas encore terminé sa période de probation de soixante (60) jours ; ensuite celui à temps partiel qui a terminé la période précédente, mais accomplit moins de vingt-et-une (21) heures ou trois quarts de travail par semaine ; enfin le salarié régulier qui, une fois terminée sa période d'essai, travaille pendant au moins vingt-et-une (21) heures ou trois quarts par semaine. À ces trois catégories, vient s'ajouter le travailleur occasionnel, embauché pour remplacer les absents ou pallier un surcroît de travail. Son engagement ne peut dépasser six mois.

Trois règles caractérisent le passage d'une situation à l'autre et rendent plus facile le contrôle du cheminement entre les catégories. L'une, assez libérale, considère comme travailleur régulier celui qui répond, pour la première fois, aux exigences de la définition. Les deux autres limitent l'accès à cette catégorie en spécifiant les modalités de la comptabilité du temps travaillé. Toutes les heures effectuées comme travailleur occasionnel sont d'abord exclues. Celui-ci ne peut en aucun temps demander de tenir compte des heures travaillées à ce titre pour accéder à une autre catégorie. Ensuite, le salarié à temps partiel ne cumule pas, dans le calcul des heures pour devenir régulier, celles qu'il aurait effectuées les jours fériés. Sa promotion à l'autre catégorie est ainsi rendue plus difficile.

Les clauses qui entraînent des différences entre travailleurs

1) Les heures supplémentaires

En fixant à quarante-quatre (44) heures, comme dans la Loi sur les normes du travail, la durée de la semaine normale de travail, le décret exclut du paiement des heures supplémentaires plusieurs catégories de salariés et principalement ceux à temps partiel.

2) Les préavis

Deux scénarios sont prévus, l'un pour les licenciements et l'autre pour les mises à pied couvrant une période inférieure à six mois. Dans chaque cas, le salarié occasionnel est exclu du champ d'application.

3) Les jours fériés

Le décret ne vise pas les salariés à l'essai ni les occasionnels qui tombent ainsi sous l'emprise de la Loi sur les normes du travail. Des deux catégories couvertes, le travailleur régulier est nettement avantagé puisqu'il reçoit un salaire correspondant à huit (8) heures de travail si le congé férié coïncide avec une journée non ouvrable.

4) Les congés-maladie

Seul le travailleur régulier est touché par cette disposition qui lui permet d'accumuler un jour de congé-maladie payé par mois de service, jusqu'à concurrence de trois par année.

5) Les vacances annuelles

Toutes les catégories de travailleurs se voient accorder les mêmes conditions que celles prévues dans la Loi sur les normes du travail , à l'exception des travailleurs réguliers qui jouissent d'une troisième semaine de vacances après cinq ans de service chez le même employeur.

Les clauses uniformes pour tous les salariés

Le salaire, variable en fonction de deux types d'activités, est le même pour toutes les catégories de salariés. Le nombre de congés spéciaux, accordés par exemple à

---

[15] Le mécanisme utilisé est de relier cet avantage à la réalisation d'un nombre d'heures supérieur a celui prévu pour la semaine normale de travail.

l'occasion d'un décès, sont uniformes, à la condition qu'ils correspondent à des jours prévus pour travailler.

Le secteur de la coiffure

Le secteur de la coiffure est régi par neuf décrets. Huit sont régionaux et précisent les conditions de travail des différentes catégories de salariés. L'autre, provincial, définit le statut du coiffeur et constitue toujours une partie intégrante des décrets précédents. En plus d'identifier plusieurs occupations, il reconnaît, à partir du nombre d'heures travaillées, les employés permanents et les employés temporaires, surnuméraires ou remplaçants. Les premiers effectuent le nombre normal d'heures hebdomadaires et sont rémunérés à la semaine ; les seconds travaillent seulement une partie des heures normales et reçoivent une rémunération à l'heure, à la journée ou à commission[16].

L'analyse du contenu de ces décrets sera faite en présentant d'abord les clauses à caractère général qui visent l'uniformité et celles plus spécifiques sur le salaire où la tendance n'est pas aussi claire.

Les clauses à caractère général

Tous les décrets comprennent des dispositions concernant le temps alloué pour les repas, les congés fériés et le congé annuel. Quelques-uns, généralement au nombre de deux, contiennent, de plus, des dispositions sur les congés-maladie et les congés spéciaux.

Les clauses générales couvrent les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires. Cette tendance caractérise à peu près tous les décrets dans le cas du temps alloué pour le repas, soit une heure sans rémunération, et le congé annuel, où la troisième semaine de vacances est souvent acquise après cinq ou sept ans au service de l'employeur[17]. Des nuances doivent être apportées toutefois au sujet des congés fériés. Précisons tout d'abord que deux décrets excluent expressément les employés temporaires du champ d'application de cette clause. Comme dans les deux cas les décrets prévoient une remise du jour férié s'il ne tombe pas un jour ouvrable, les travailleurs permanents sont favorisés par rapport aux travailleurs temporaires qui, régis par la Loi sur les normes du travail, n'obtiennent pas cet avantage. Les salariés temporaires couverts, à ce sujet, dans les six autres décrets se voient accorder le même nombre de jours de congés fériés que les salariés permanents, mais apparaissent désavantagés par rapport à ces derniers en vertu du mode d'application de la clause. En effet, la pratique s'est instituée à l'effet de rendre cette clause opératoire, à la manière de la Loi sur les normes du travail uniquement si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable. Comme, de plus, les temporaires travaillent surtout les jeudis, vendredis et samedis pour répondre aux fluctuations du service, ils ne peuvent profiter des congés fériés des lundis (lundi de Pâques, le lundi de la Fête du travail, l'Action de grâces) et sont, de ce fait, doublement pénalisés.

En ce qui concerne les congés-maladie, deux décrets les réservent aux travailleurs permanents en leur accordant juqu'à six (6) jours par année[18]. Dans le cas des congés spéciaux, un seul des décrets comportant cette clause permet au travailleur temporaire de profiter d'une légère augmentation du nombre de jours de congé accordé par la Loi sur les normes du travail en cas de décès survenant dans la famille.

Les salaires

Sur le plan des clauses salariales, les décrets sont très variés. En effet, non seulement ils établissent généralement des distinctions entre les coiffeurs pour hommes et pour dames, distinctions renforcées parfois par la reconnaissance de zones, mais ils procèdent au calcul de la rémunération de façon très diversifiée. Malgré ces différences, deux tendances d'égale importance peuvent être dégagées dans ce dernier cas.

La première vise l'égalité des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires par une formule qui combine, la plupart du temps, un taux horaire ou hebdomadaire de base et une participation aux recettes[19]. Cette tendance caractérise aussi cinq décrets du point de vue de la reconnaissance et du paiement à temps et demi du travail supplémentaire[20]. La seconde cherche à avantager le travailleur permanent par rapport au travailleur temporaire. Ici, trois approches sont utilisées. La première, et sans doute la plus discriminatoire, accorde

---

(16) Cinq décrets précisent que le travailleur temporaire, surnuméraire ou remplaçant ne peut travailler plus de 30 heures par semaine (décrets de Sherbrooke, St-Hyacinthe, Chicoutimi, Trois-Rivières et Laurentides). Dans l'un, on lui permet de travailler jusqu'à 32 ou 35 heures par semaine dans certaines villes (décret de St-Hyacinthe). Cette disposition est utilisée pour calculer les heures supplémentaires.

(17) Montréal fait exception en excluant le temporaire de la possibilité d'obtenir une troisième semaine de vacances après cinq ans.

(18) Décret de Chicoutimi, clause 5.03

(19) Décret de Montréal ; décret de Québec, division coiffeurs pour dames.

(20) Décrets de Sherbrooke, St-Hyacinthe, Trois-Rivières, Chicoutimi et Laurentides. Certains de ces décrets reconnaissent le temps supplémentaire sans préciser s'il y a majoration du taux.

au travailleur temporaire le taux horaire minimum ou 50 % des recettes si cela est plus avantageux ; au travailleur permanent, elle accorde une rémunération globale qui comprend un salaire de base de 170 $ majoré, le cas échéant, d'une participation aux recettes, d'un supplément après cinq années d'ancienneté, d'un bonus relié au total des recettes annuelles, le tout complété par un régime d'assurance collective[21]. La seconde octroie des pourcentages décroissants de majoration du salaire minimum et du partage des recettes aux travailleurs permanents de classe A et B et aux travailleurs temporaires. Du point de vue du salaire de base, par exemple, les premiers bénéficient d'une augmentation de 25 % et de 20 % alors que les seconds de 15 % seulement[22]. La troisième fixe des pourcentages différents de participation aux recettes, 70 % et 65 %, pour les deux catégories de travailleurs[23].

Le secteur des musiciens

Un décret régit, pour la région de Montréal, les conditions de travail des musiciens. Ceux-ci ne sont cependant pas différenciés sur la base de la durée du travail mais de l'occupation, sans doute en raison des conditions assez particulières de l'exercice de leur profession. Aussi devons-nous, dans le cadre de cette recherche, conclure à l'absence de distinction sur le plan de la réalisation temporelle du travail et à l'égalité statutaire des travailleurs.

Conclusion

Dans le secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels, trois tendances principales peuvent être dégagées. L'analyse exclut le secteur atypique des musiciens qui ne divise pas les travailleurs en fonction des critères retenus dans les autres décrets. La première tendance concerne la classification des salariés. Les décrets tentent d'abord de reconnaître deux grandes catégories de salariés à partir du critère de la continuité du travail. Ainsi le secteur de l'entretien des édifices comprend les travailleurs permanents ou les travailleurs habituels et ceux à l'essai ou à temps partiel ; celui des agents de sécurité, le travailleur régulier et celui qui est occasionnel ou à l'essai. Le secteur de la coiffure fait exception en ne retenant pas ce critère. Une fois cette division établie, les décrets cherchent à distinguer les travailleurs à partir du nombre d'heures effectuées. Plus répandue que la précédente, cette approche a pour effet d'amener tous les décrets à reconnaître deux types de salariés : ceux à plein temps et ceux à temps partiel.

La seconde tendance est l'introduction d'une hiérarchisation, parfois très claire, entre les travailleurs à partir de la détermination des conditions de travail. L'analyse des différences entre les salariés sur ce plan permet de situer les salariés réguliers à plein temps à une extrémité de la pyramide et ceux à l'essai et les occasionnels à l'autre extrémité. Ce sont, en effet, pour ces catégories que les conditions de travail sont les plus opposées. Quant aux autres catégories, il est manifeste qu'elles sont intermédiaires. Cependant, on constate que, lorsqu'elles sont définies non seulement par rapport au nombre d'heures travaillées mais aussi par rapport à la continuité du travail, leurs conditions de travail se rapprochent plus de celles des travailleurs réguliers à plein temps.

La troisième tendance concerne l'utilisation différenciée des conditions de travail comme principe de hiérarchisation. À ce sujet, le salaire est rarement utilisé. Il est en effet uniforme sauf dans le cas de la coiffure où la moitié des décrets optent pour la différenciation des travailleurs. Nous pouvons risquer l'hypothèse que cette situation est sans doute attribuable à la grande proximité des salaires établis par décret et de ceux imposés par les Règlements de la Loi sur les normes du travail. Les conditions de travail qui induisent généralement des statuts différents sont les jours fériés, les congés spéciaux, les congés-maladie et, dans quelques cas, l'acquisition de la troisième semaine de vacances. Le paiement des heures supplémentaires a aussi un effet différenciateur mais, cette fois, entre travailleurs à temps partiel et ceux qui effectuent le nombre normal d'heures hebdomadaires. Un seul décret déroge à la règle en accordant cet avantage aux deux catégories.

9.5 Conclusion

Trois conclusions principales peuvent être dégagées de l'analyse des décrets.

La première est l'opposition du secteur manufacturier aux autres secteurs d'activités quant à la reconnaissance de diverses catégories de travailleurs à partir des critères retenus dans le cadre de cette recherche et quant à la création de statuts différents. Autant la tendance à la multiplication des catégories apparaît généralisée dans le secteur du commerce, des services et des transports, avec une exception dans le cas du secteur du camionnage, autant la vingtaine de décrets du secteur de l'industrie manufacturière ignore ce type de distinction entre travailleurs. Des vérifications auprès des co-

(21) Décret de Québec, division coiffeurs pour hommes.
(22) Décret de Sherbrooke.
(23) Décret de Trois-Rivières, municipalité de la région 01.

mités paritaires montrent que, dans certains sous-secteurs, comme celui de la fabrication des cercueils, cette situation dépend de la présence d'une seule catégorie de travailleurs dans le secteur d'activités.

La seconde est la tendance majoritaire des décrets à ne pas utiliser le salaire comme principe de différenciation statutaire entre travailleurs, mais d'utiliser plutôt le temps supplémentaire, les jours fériés et spéciaux ainsi que le congé annuel. Conforme à l'esprit de la Loi sur les décrets, l'évolution se fait dans le sens de la suppression des inégalités entre entreprises sur le plan des coûts de la main-d'oeuvre.

La dernière est l'inclusion dans le champ d'application de plusieurs décrets d'une catégorie de travailleurs, étudiée ailleurs dans la recherche, celle du travailleur artisan. Ce dernier est, en effet, assimilable au travailleur autonome. On retiendra que les contraintes imposées par les décrets concernent les conditions d'exercice de leur métier ou de leur profession. Le travailleur artisan n'est ainsi jamais distingué sur le plan de son statut de travail.

Chapitre X
Les conventions collectives

D'après les relevés du ministère du Travail, le Québec compte, au tout début de l'année 1984, 6731 conventions collectives régies par les lois provinciales. Pour étudier la situation des travailleurs visés par ces conventions, nous avons construit une échantillon de 131 conventions à partir des données disponibles dans le recueil des « Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec pour l'année 1983 »[1]. Dans ce recueil, un tableau présente de la façon suivante la répartition de l'ensemble des conventions en fonction de la protection accordée aux travailleurs à temps partiel :

1. Aucune disposition visant les travailleurs à temps partiel (absence de salariés à temps partiel) 3288
2. La convention ne s'applique qu'aux travailleurs à temps partiel 8
3. Les travailleurs à temps partiel profitent de toutes les clauses 531
4. Les travailleurs à temps partiel ne profitent que de certaines clauses 2240
5. Aucune clause ne s'applique aux travailleurs à temps partiel 281
6. Conventions ayant plusieurs catégories de travailleurs dont celle des travailleurs à temps partiel 383

Cette première ventilation est complétée, au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, par une autre effectuée cette fois au niveau de chacun des sous-secteurs d'activités économiques. Comme l'objectif de l'analyse est de découvrir si les conventions accordent le même traitement aux travailleurs qui diffèrent du point de vue des heures travaillées ou de la régularité de la prestation de travail, nous nous sommes limités aux quatrième et sixième catégories[2]. L'univers des conventions visant chaque fois une main-d'oeuvre diversifiée est donc constitué de 2623 conventions. La deuxième ventilation a permis la construction d'un échantillon proportionnel (ou de quota) de 131 conventions collectives. Il est important de retenir à ce sujet que l'échantillon est représentatif du point de vue du nombre de conventions dans chaque secteur et non des salariés couverts, même si nous avons tenu compte de la taille des unités d'accréditation dans certains cas. Pour améliorer ce type de représentatitivé, nous avons parfois favorisé, dans un secteur donné, les conventions protégeant le plus grand nombre de travailleurs.

Les conventions visant une main-d'oeuvre diversifiée se concentrent dans six grands secteurs d'activités : l'industrie manufacturière, les transports, la finance, le commerce, les services (de toutes natures) et l'administration publique. La présentation se fera dans cet ordre en identifiant chaque fois les catégories contenues dans les conventions ainsi que la protection qui leur est respectivement offerte.

10.1 L'industrie manufacturière

L'industrie manufacturière comprend relativement peu de conventions visant plus d'une forme de travail. Des vingt secteurs qui la composent, trois seulement sont caractérisés par une certaine concentration de ces conventions. C'est pourquoi l'analyse portera d'abord sur chacun de ces secteurs (aliments et boissons, pâtes et papier, imprimerie et édition). Elle sera complétée par la présentation de la situation dans les autres secteurs représentés dans l'échantillon.

Les aliments et boissons

Nous avons étudié onze des 157 conventions collectives ayant plus d'une forme de travail[3]. L'échantillon cou-

(1) Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1983, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction des publications et de l'information, ministère du Travail.

(2) Nous avons exclu de l'analyse les troisième et cinquième catégories car elles indiquent clairement le sort réservé aux salariés à temps partiel. Nous retrouverons ces deux catégories lors de la synthèse globale de la situation dans la conclusion du chapitre.

(3) Ces conventions sont les suivantes : Molson et l'Association des employés de Molson ; O'Keefe et l'Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, farines, céréales, liqueurs douces et distilleries, local 301 ; Labatt et l'Union des routiers, brasseries et liqueurs douces ; Coca-Cola et l'Union des routiers, brasseries et liqueurs douces ; Chaîne coopérative du Saguenay et le Syndicat des employés de la chaîne coopérative du Saguenay (CSN) ; Chaîne coopérative du Saguenay et le Syndicat des employés de la Laiterie Lamontagne (CSN) ; Aliments Délisle et l'Union des employés de boulangerie, laiterie, crème glacée, produits alimentaires, vendeurs à commission et industries alliées, local 973 ; Coopérative Fédérée du Québec et le Syndicat international des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 968 ; Vachon (division Culinar) et le Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 480 ; Aliments Imasco et le Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD) ; Culinar (division de la pâtisserie et de la confiserie) et le Syndicat national des employés de la Compagnie Stuart (CSN). Toutes ces unités d'accréditation comportent entre 50 et 1000 salariés sauf deux (chaîne coopérative du Saguenay et des Aliments Délisle) situées dans la catégorie inférieure.

vre 37,7 % des salariés visés par l'ensemble de ces conventions.

1) Les catégories de travailleurs

Les catégories les plus répandues sont celles des travailleurs réguliers et temporaires que l'on trouve dans toutes les conventions, sauf deux. La première concerne les travailleurs qui ont terminé la période de probation. Des vérifications auprès d'un certain nombre d'entreprises révèlent qu'ils travaillent à l'année longue et effectuent le nombre normal d'heures hebdomadaires prévu dans la convention. La seconde fait l'objet de définitions variées : les travailleurs qui remplacent les absents ; ceux qui sont embauchés de façon irrégulière et intermittente ; ceux qui ne travaillent jamais plus de 20 heures par semaine ; ceux qui sont affectés à des productions spéciales revenant périodiquement ; ceux qui sont étudiants et dont les services sont requis l'été ou les fins de semaine. La diversité des critères indique que la notion désigne en fait plusieurs situations réelles qui peuvent être précisées, toutefois, à la lumière des autres catégories que contiennent la grande majorité des conventions. Nous donnerons deux exemples. En reconnaissant le travail saisonnier, une convention spécifie davantage le travail temporaire. La même remarque s'applique à d'autres conventions qui confèrent le statut d'occasionnels aux travailleurs ne travaillant pas plus de 120 jours consécutifs. Il faut souligner ici que seules deux conventions, régissant deux unités de la même entreprise, reconnaissent l'embauche de travailleurs à temps partiel. Ceux-ci ne peuvent réaliser dans chaque cas plus de 24 heures de travail par semaine. Les définitions laissent entendre, cependant, qu'ils accomplissent leur travail sur une base régulière.

2) Les statuts de travail

La tendance générale est de distinguer parfois très fortement les travailleurs réguliers et temporaires sur le plan des conditions de travail. Au moins quatre conventions excluent explicitement ces derniers de l'application de la convention sauf pour quelques clauses comme le salaire, les horaires et le paiement des heures supplémentaires. Cette inclusion très partielle ne correspond pas nécessairement à l'égalité des statuts de travail puisque dans deux cas leurs salaires sont inférieurs.

Aucune convention n'étend aux travailleurs temporaires les bénéfices suivants : le cumul de l'ancienneté, la participation au régime d'assurance collective, l'octroi de congés-maladie, de bonus de vie chère et de vacances. Seules quelques conventions isolées leur permettent de profiter de leur appartenance à l'entreprise. Deux leur accordent priorité sur les travailleurs de l'extérieur pour occuper un poste régulier devenu vacant. Même si un grief ne peut jamais être logé dans le cas de congédiement, une convention reconnaît au syndicat le droit d'intervenir auprès de l'employeur à cette occasion. Dans quelques cas, l'entreprise contribue à l'achat d'une partie de leurs vêtements de travail, mais toujours pour une somme inférieure, de moitié environ, à celle consentie aux travailleurs réguliers. Dans d'autres, ils ne peuvent accomplir du travail supplémentaire que si tous les travailleurs réguliers s'en sont vus offrir.

Même si les conditions de travail des travailleurs temporaires sont souvent particularisées sur le plan de la rémunération, une minorité de conventions leur accordent le même salaire qu'aux travailleurs réguliers en fonction du poste occupé.

Enfin, l'analyse a permis de découvrir que la régularité du travail exerce un effet sur le degré de différenciation des statuts. Les seuls travailleurs non considérés comme réguliers et qui profitent de toutes les clauses d'une convention effectuent leur travail de façon continue dans l'entreprise.

Le caoutchouc, le textile, le bois, les métaux, les produits électriques et chimiques

Douze conventions ont été étudiées[4]. Dans chaque cas, le degré de représentation est tout près de 20 % sauf pour les secteurs du caoutchouc, des produits chimiques et minéraux non métalliques où il est supérieur à 30 %.

1) Les catégories de travailleurs

Ces sous-secteurs sont comparables au précédent en reconnaissant presque à chaque fois les travailleurs régu-

---

(4) Ce sont : Firestone et le Syndicat des employés de Firestone de Joliette (C.S.N.) ; Satexil et le Syndicat démocratique des salariés du textile de Grand-Mère (C.S.D.) ; Hubbard et le Syndicat des employés de Hubbard (C.S.N.) ; Donohue et le Syndicat démocratique des employés de Donohue (C.S.D.) ; Reynolds et le Syndicat national des employés de l'aluminiun de Baie-Comeau (CSN, section usine) ; Crown Cork Seal Canada et l'Association des employés du même nom ; Les Outils Simonds Wallace Murray Canada et le Syndicat national des salariés des outils Simonds (C.S.N.) ; Mark Hot et le Syndicat international des T.U.A. ; Les Industries Savoie et le Syndicat québécois des Industries et des Communications ; Marconi et le Syndicat des employés de Marconi ; Domglas et le Syndicat des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre ; Les Laboratoires Abbott et les Routiers, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries.

liers ou permanents (à plein temps) et les travailleurs temporaires. Règle générale, ces derniers sont engagés pour faire face à un surcroît de travail ou pour remplacer les travailleurs absents. Des vérifications effectuées auprès d'entreprises nous portent à croire qu'il existe deux types de travailleurs temporaires. D'abord, ceux qui travaillent souvent à plein temps pour une période variant de 90 jours à 6 mois. Ils sont assimilables, dans ce cas, aux salariés en probation, sauf qu'ils ne réussissent jamais à accumuler de façon consécutive le nombre de jours pour devenir réguliers. Les autres, qu'on peut considérer comme les « vrais » temporaires, ont des heures irrégulières et leur embauche est intermittente.

Trois conventions définissent le travailleur à temps partiel[5]. Deux montrent que son travail est accompli avec régularité même s'il ne totalise pas le nombre d'heures normales prévu à la convention collective. Dans l'autre, il ne peut faire plus de 25 heures par semaine.

2) Les statuts de travail

Ces sous-secteurs offrent deux patterns de différenciation. Le plus répandu introduit des différences importantes quant au statut entre les travailleurs en excluant les travailleurs temporaires du champ d'application de la convention, exception faite de quelques clauses comme l'ancienneté, aux seules fins d'obtenir un poste régulier ou le salaire qui correspond la plupart du temps au taux du poste lors de l'embauche. Dans ce dernier cas, il peut même être inférieur[6]. L'autre pattern réduit les écarts en généralisant l'application de la convention, sauf pour les conditions suivantes : l'accumulation de l'ancienneté, la caisse de retraite, les congés sociaux et le dépôt d'un grief en cas de congédiement ou de mise à pied.

Dans deux cas où deux catégories de travailleurs non réguliers jouissent du même traitement relativement à l'application de la convention, la différence quant au statut est créée par l'ordre des mises à pied.

Les pâtes et papier

Trois conventions ont été utilisées[7]. Elles représentent 30 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives qui réfèrent à d'autres catégories que celles des travailleurs réguliers.

1) Les catégories de travailleurs

À en juger par le contenu des conventions collectives, le secteur des pâtes et papier comprend deux catégories principales de salariés syndiqués : les réguliers et les réservistes. Les premiers sont, essentiellement, titulaires de leur poste et travaillent à plein temps de façon régulière. Les seconds n'ont pas ce privilège : ils agissent surtout comme remplaçants et peuvent être affectés à divers types de travaux en suivant toutefois des règles, très complexes dans certains cas. L'on ne saurait trop insister ici sur l'importance du critère utilisé, la propriété du poste, pour distinguer les salariés. Son effet le plus net est de ne pas restreindre le réserviste concernant le nombre d'heures travaillées et la durée de son embauche à ce titre. En fait, nos interlocuteurs nous ont informés de nombreux cas où les réservistes, abstraction faite de la propriété du poste, bénéficient des mêmes conditions que les autres concernant le nombre d'heures travaillées et la durée du travail. Une exception confirme la règle en définissant le travailleur occasionnel comme celui qui est embauché pour exécuter un travail spécifique dont la durée est connue, mais laquelle ne peut dépasser six mois.

2) Les statuts de travail

Le secteur des pâtes et papier se distingue hautement de tous les secteurs étudiés jusqu'ici en cherchant à supprimer les différences de statut entre les travailleurs. Dans les trois conventions, les réservistes profitent des mêmes clauses que les réguliers. Ce principe est respecté intégralement dans deux cas avec quelques exceptions dans l'autre. Visé par des dispositions spécifiques, le réserviste peut voir son horaire modifié de façon unilatérale, se faire demander de travailler seize heures consécutives ou voir ses vacances fixées en dehors de la saison estivale.

Le travailleur occasionnel est, pour sa part, défavorisé par rapport aux autres catégories en n'étant pas protégé par la convention.

---

(5) Une quatrième comporte une définition du travailleur à temps partiel (Satexil). Cependant notre interlocuteur nous informe que l'entreprise n'en a jamais engagé et que l'interprétation de la convention à leur sujet est forcément théorique.

(6) Les Laboratoires Abbott.

(7) Price et le Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier d'Alma (C.S.N.) ; Kruger (Bromptonville) et le Syndicat des travailleurs de pâtes et papier de Bromptonville (C.S.N.) ; Kruger et le Syndicat canadien des travailleurs du papier.

Imprimerie et édition

Quatre des 85 conventions ont été analysées pour un taux de représentation de 19,4 % par rapport au nombre des salariés couverts.[8]

1) Les situations de travail

Ici, il faut distinguer les journalistes et les autres salariés, employés de bureau d'un journal ou travailleurs de l'imprimerie.

Les journalistes sont divisés en plusieurs catégories :

1) les travailleurs réguliers qui acquièrent ce statut une fois terminée leur période de probation ;
2) les pigistes qui fournissent occasionnellement du travail rémunéré à la pièce ;
3) les collaborateurs qui fournissent régulièrement, pendant une période donnée, du travail rémunéré sur une base périodique ;
4) les travailleurs à temps partiel dont la semaine de travail est habituellement inférieure à 20 heures et dont la nature du travail ne correspond ni à celle du pigiste, ni à celle du collaborateur ;
5) les surnuméraires qui se distinguent des travailleurs à temps partiel à deux points de vue : ils s'ajoutent aux effectifs réguliers et seulement pour une période limitée.

Pour procéder à l'embauche des deux dernières catégories, l'employeur doit obtenir l'accord du syndicat, justifier le recours à leurs services et fixer la durée de l'engagement.

Dans le secteur de l'imprimerie, une seule catégorie, celle des occasionnels, est ajoutée aux travailleurs réguliers. Les nombreuses raisons à l'origine de leur embauche conférent une assez grande extension à la notion et permettent de définir comme occasionnels des travailleurs qui auraient été classés différemment dans d'autres entreprises.

C'est notamment le cas des entreprises de presse où la tendance est de reconnaître au moins trois carégories de travailleurs : ceux qui sont réguliers, temporaires et à temps partiel. Cette similitude de vocabulaire cache cependant une diversité de définitions dans les deux derniers cas. Dans une entreprise, les travailleurs à temps partiel sont considérés comme des employés réguliers à la différence qu'ils ne travaillent pas plus de vingt heures par semaine. Ici, les travailleurs temporaires sont embauchés pour une période limitée et pour des raisons diverses. Dans l'autre, les travailleurs à temps partiel ne sont pas considérés comme des employés réguliers. Eux aussi ne peuvent effectuer plus de vingt heures hebdomadaires (ou 24 heures sur deux postes). Cependant, leur engagement est motivé par une raison précise : le complément du cinquième jour de travail en raison de l'introduction de la semaine de quatre jours pour les employés réguliers. Les travailleurs temporaires doivent ici leur présence au remplacement des absents. Cette classification est complétée par une dernière catégorie, les surnuméraires ; catégorie nécessaire pour pallier un surcroît de travail. Les travailleurs temporaires et les surnuméraires ne se distinguent donc pas à partir du temps travaillé, mais de la raison qui est à l'origine du recours à leurs services.

2) Les statuts de travail

Les conventions illustrent clairement le principe identifié plus haut dans le secteur des aliments et boissons : la stratification du point de vue des statuts repose sur le critère de la régularité du travail.

Chez les journalistes, les catégories de pigistes et de collaborateurs, non nécessairement présentes dans l'entreprise, ont un statut spécial et ne sont pas couvertes par la convention sauf par les clauses à caractère professionnel. Les travailleurs à temps partiel et les surnuméraires sont couverts par les clauses salariales, mais non par les suivantes : l'ancienneté, l'indemnité de mise à pied, la progression des mesures disciplinaires, les vacances, les jours fériés, les congés sans solde, la formation, le perfectionnement et les absences pour être juré.

Dans le secteur de l'imprimerie, la seule catégorie différente de celle des travailleurs réguliers est pratiquement exclue de l'application de la convention collective. Les travailleurs occasionnels ont, en effet, droit seulement au salaire et aux primes qui l'accompagnent ainsi qu'au paiement à temps et demi pour le travail réalisé les jours de congé.

Chez le personnel de bureau des entreprises de presse, les salariés réguliers ne sont pas les seuls à profiter de toute la convention collective. Les travailleurs à temps partiel, considérés comme des employés réguliers dans une entreprise, reçoivent en effet le même traitement que ces derniers, au prorata, évidemment, du nombre d'heures travaillées. Même si une liste d'ancienneté leur est spécifique pour l'appel et l'affectation au travail, on

---

[8] Les quatre conventions suivantes ont été utilisées : Le Soleil, division du groupe Unimedia Inc. et le Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145 ; La Presse et le Syndicat de l'information de la Presse (CSN) ; La Presse et le Syndicat des employés de bureau de journaux (CSN) ; L'imprimerie du Journal de Montréal et le Conseil des travailleurs de l'industrie de l'imprimerie de la province de Québec.

peut considérer que la différenciation quant au statut est inexistante. Ce qui n'est pas le cas des employés temporaires qui ne sont couverts que par les clauses sur les salaires (qui leurs accordent le taux du poste) et les vacances. Il est significatif de constater que les avantages sont plus nombreux s'ils travaillent consécutivement pendant 12 mois.

On a montré précédemment que dans une autre entreprise les catégories de salariés non réguliers sont définies par rapport au motif qui est à l'origine de leur embauche et ce, même dans le cas des travailleurs à temps partiel pour qui la durée de travail hebdomadaire est limitée. Cette approche a pour résultat d'empêcher les distinctions sur la base du temps travaillé. Or, la convention collective est appliquée en tenant compte de ce critère. Tous les travailleurs non réguliers sont différenciés quant à leur statut s'ils exécutent de façon continue leur travail pendant six mois ou s'ils travaillent pendant au moins 156 jours dans l'année. Même s'il n'est pas exclusif, on se rend compte de l'importance du critère de la régularité du travail. La différenciation porte sur l'assignation au travail, la cédule des vacances, l'accumulation de l'ancienneté aux fins du calcul des avantages sociaux, la formation professionnelle, le complément de la prestation de la R.A.A.Q. en cas d'accident d'automobile et le congé sans solde.

Conclusion

L'analyse des données du secteur des aliments et boissons a montré que la division des travailleurs en deux catégories principales permet de classer dans la catégorie des employés temporaires des salariés qui ne sont pas dans la même situation concernant le temps de travail. Peu de conventions contiennent une classification plus poussée. Sur le plan des statuts de travail, la tendance est d'introduire une différenciation plutôt forte. En ce qui concerne plus spécifiquement les salaires, ils sont souvent particularisés, peu de conventions accordant l'uniformité. Enfin, on a pu découvrir que la régularité du travail a des répercussions sur les statuts.

Le deuxième groupe de secteurs montre que la multiplicité des catégories de salariés n'engendre pas toujours le même pattern au niveau de la différenciation de leur statut. Même si des vérifications auprès d'entreprises révèlent une diversité au sein d'une même catégorie de travailleurs, nous n'avons pu, malheureusement, relier les différences à ce niveau à celles entre les patterns des statuts de travail.

Le secteur des pâtes et papier se rapproche des précédents en divisant les salariés en deux catégories principales. Cette similitude cache toutefois une innovation importante sur le plan des définitions. Le critère de la propriété du poste atténue en effet les variations du point de vue du temps travaillé. Ce facteur explique probablement la tendance unique à l'uniformisation des conditions de travail.

Le secteur de l'imprimerie et de l'édition est dans une situation particulière. Il est le seul dont les conventions étudiées jusqu'ici concernent presque exclusivement du personnel non affecté directement à la production, en l'occurrence du personnel de bureau. De plus, la présence des journalistes, dont la catégorie est comparable à celle des professionnels à certains égards, introduit une différence occupationnelle importante. Ces deux facteurs incitent donc à ne pas placer sur le même pied les sous-secteurs composant le secteur de l'industrie manufacturière et à nuancer les comparaisons intersectorielles.

Le sous-secteur de l'imprimerie et de l'édition offre, sur le plan des définitions des catégories de travailleurs, des tendances spécifiques aux types d'activités qu'il comprend. De plus, le cas des entreprises de presse montre que cette particularisation est présente à l'intérieur d'un même type d'occupation. À ce sujet, on retiendra l'approche singulière d'une entreprise qui adopte une distinction basée sur le motif pour lequel elle recourt aux services des travailleurs. Dans le domaine des conditions de travail, ce secteur accorde une grande importance au critère de la régularité du travail dans la différenciation des statuts des travailleurs. Il est d'ailleurs le seul sous-secteur de l'industrie manufacturière où la décision de favoriser ce critère apparaît comme un principe fondamental de différenciation.

10.2 Les transports, communications et autres services publics

Trois sous-secteurs ont été étudiés : l'entreposage, l'énergie électrique, gaz et eau, et le transport proprement dit.

L'entreposage

La seule convention utilisée couvre les salariés d'un entrepôt d'une grande chaîne d'alimentation[9]. Sa représentativité est de 24 % par rapport à des unités comparables.

---

[9] Provigo et l'Union des employés de commerce (local 501).

1) Les situations de travail

Les travailleurs sont divisés en deux groupes : permanents à temps plein et à temps partiel. Les premiers travaillent de façon continue et effectuent le nombre d'heures normales par semaine. Ils sont rémunérés sur une base hebdomadaire. Les seconds sont appelés à travailler habituellement moins de 40 heures par semaine et sont rémunérés sur une base horaire. On précise que leur embauche ne doit pas avoir pour but d'éviter l'augmentation du nombre de permanents à plein temps.

2) Les statuts de travail

Les deux catégories sont mises sur un même pied sur le plan salarial. Malgré l'existence de critères temporels différents (le nombre de mois pour les permanents et d'heures pour les temps partiels) dans l'échelle de progression des salaires, les salariés à temps partiel reçoivent une rémunération égale aux autres, s'ils réalisent le même temps de travail. Par contre, ils sont nettement distingués sous d'autres aspects. Ils ne reçoivent pas de préavis en cas de mise à pied, n'ont pas d'assurance-salaire à long terme, n'ont pas droit au montant forfaitaire et ne profitent pas de la clause concernant les libérations syndicales. D'autres clauses s'appliquent à eux après l'exécution d'un nombre défini, cent dans la plupart des cas, d'heures de travail par mois. C'est le cas pour le calcul de l'indemnité de vacances, le bonus de Noël, les congés statutaires et spéciaux. En ce qui concerne l'ancienneté, elle est surtout comptabilisée en rapport avec la priorité qui leur est accordée pour devenir permanent.

L'énergie électrique, gaz et eau

L'unique convention analysée lie Hydro-Québec et ses employés de bureau. Visant plus de 6000 salariés, la convention collective représente près de 40 % du total des salariés de ce secteur.

1) Les situations de travail

Si l'on fait abstraction du stagiaire, en instance de devenir permanent, la convention contient deux catégories d'employés, les travailleurs permanents et temporaires. Les uns occupent un emploi continu, les autres sont engagés pour accomplir un travail spécial ou parer à un surplus de travail. Pour éviter que leur embauche n'entraîne des effets sur le nombre de postes permanents, la convention leur interdit d'occuper un poste permanent vacant et prévoit leur licenciement à la fin de leur travail.

2) Les statuts de travail

Les salariés sont distingués sur le plan du statut de travail en excluant les travailleurs temporaires du bénéfice des dispositions suivantes : la sécurité d'emploi (qui consiste en une garantie de non mise à pied en cas de manque de travail), la formation professionnelle (de type institutionnalisé, car ils peuvent recevoir un minimum sur ce plan), les congés pour maladie, la sécurité de salaire, l'assurance-salaire de longue durée, le régime de rémunération en cas de reclassement pour raison de santé, l'assurance-maladie, les congés pour activités politiques et les vacances pré-retraite. Sur le plan de la rémunération, il y a parité entre les catégories si l'on ne tient pas compte des bénéfices marginaux. On doit ajouter toutefois que les employés permanents reçoivent un léger avantage en vertu de l'action de l'ancienneté sur la progression dans l'échelle des salaires.

Le transport proprement dit

Les onze conventions choisies ont un taux de représentation de 46,6 % par rapport au total des conventions qui contiennent des dispositions ne concernant pas seulement les salariés réguliers. Conformément à la classification des activités économiques, nous distinguerons le transport de marchandises, représenté dans notre échantillon par les activités de camionnage, du transport de personnes effectué à l'intérieur des réseaux urbains.

Le transport de marchandises

Sept des onze conventions de l'échantillon ont pour objet le transport de marchandises[10].

1) Les situations de travail

Toutes les conventions collectives, sauf une, adoptent le même pattern et reconnaissent trois catégories de salariés. D'abord les travailleurs réguliers qui effectuent le nombre normal d'heures par semaine et ce, sur une base continue. Ensuite les travailleurs à temps partiel qui sont embauchés pour faire face à un surplus de travail

---

(10) Il s'agit des conventions suivantes : Matane-Gaspésie Transport et l'Union des teamsters du Québec ; Transport Bourret et l'Association des employés du Transport Bourret ; Association des Routiers publics du Québec et l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers ; Larouche-Lorenzo et l'Union des teamsters du Québec ; Transport Hamel et l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers ; Transport Michel et le Syndicat des camionneurs de Victoriaville (CSD) ; Association du camionnage du Québec et l'Union des employés du transport local et industries diverses.

ou pallier les absences causées par la maladie ou un accident de travail[11]. Ces travailleurs sont rémunérés à l'heure et conservent leur statut tant et aussi longtemps que le nombre d'heures effectuées ne dépasse pas un certain seuil qui est variable, durant une période donnée. Les conventions précisent, ici, que les travailleurs réguliers mis à pied ont la priorité pour l'octroi du travail à temps partiel. Enfin, les employés temporaires forment la troisième catégorie et ont pour unique fonction de remplacer les travailleurs réguliers en vacances durant la saison estivale. Aucune convention ne réfère au temps travaillé dans leur cas. Quelques-unes indiquent, toutefois, que cette voie d'entrée dans l'entreprise peut conduire au statut de travailleur régulier après la réalisation d'un nombre d'heures de travail déterminé dans une période donnée.

La seule convention qui ne se conforme pas au modèle ajoute une catégorie, celle des surnuméraires, à celle des réguliers. La définition de cette catégorie supplémentaire est extensive et comprend les deux catégories de travailleurs non réguliers des conventions précédentes.

2) Les statuts de travail

Les travailleurs réguliers qui travaillent à temps partiel sont des employés réguliers avant tout et reçoivent le même traitement que s'ils travaillaient à temps plein. Cette égalité de statut est respectée en tenant compte, évidemment, du nombre d'heures travaillées. Les salariés à temps partiel, quant à eux, sont nettement désavantagés. Non seulement ils sont exclus de l'application de la plupart des dispositions conventionnelles, mais aussi les seules dispositions qui les protègent relativement à la rémunération les dévalorisent par rapport aux travailleurs réguliers. Leurs salaires sont par exemple toujours inférieurs de 5 à 25 % à ces derniers. Dans un cas où il est précisé que le salarié à temps partiel peut travailler sur une base régulière, la protection est élargie à toutes les clauses monétaires et à la garantie de travailler au moins cinq heures par jour[12].

Les travailleurs temporaires sont dans la même situation à la différence que dans trois conventions les écarts de salaires avec les travailleurs réguliers sont moins élevés que pour les travailleurs à temps partiel.

Le transport des personnes

La grande diversité du personnel couvert et du contenu des dispositions des quatre conventions de ce sous-secteur[13] nous oblige à constituer trois groupes et à unifier chaque fois, la présentation des situations et des statuts de travail.

1) Le transport d'écoliers

Trois catégories sont identifiées. L'une est constituée des travailleurs réguliers à plein temps. Leur assignation régulière les amène à accomplir la semaine normale de travail. L'autre vise les travailleurs réguliers à temps partiel. Régulière, leur assignation ne dépasse pas quatre heures de travail et ne comporte jamais plus de deux sorties. La dernière est formée des surnuméraires, engagés pour pallier les fluctuations du service ou remplacer les absents.

Même si chaque catégorie de travailleurs réguliers a sa propre liste d'ancienneté (pour l'assignation au travail), on peut conclure à l'égalité de statut entre ces travailleurs. Tel n'est pas le cas toutefois des surnuméraires qui, règle générale, ne sont pas couverts par la convention. Les seuls droits que celle-ci leur accorde sont reliés aux vacances, à l'assignation et au rappel au travail, à la promotion au statut de régulier et à l'utilisation correspondante de la procédure de griefs. Sur le plan salarial, ils reçoivent une rémunération inférieure à celle des travailleurs réguliers.

2) Le personnel d'entretien d'une entreprise de transport en commun

La convention qui lie la S.T.C.U.M. et le personnel d'entretien reconnaît deux catégories de salariés. Les travailleurs réguliers (à temps plein) qui comptent au moins six mois de service et les autres, soit les travailleurs temporaires et saisonniers.

Seules quelques clauses s'appliquent aux salariés de la deuxième catégorie. Les plus importantes concernent le versement et le montant du salaire, le rapport d'accident, la sécurité au travail et les périodes de repos. La convention introduit une assez grande différenciation dans les statuts entre les travailleurs en réservant aux travailleurs réguliers la protection d'un nombre important de clauses, dont plusieurs à incidence financière.

---

(11) La convention de l'Association du camionnage du Québec considère comme employés surnuméraires les salariés correspondant à cette définition. Pour les besoins de l'analyse, ils ont été définis ici comme des travailleurs à temps partiel.

(12) L'Association du camionnage du Québec et l'Union des employés du transport local et industries diverses.

(13) Transports ABC et le Syndicat national des employés du transport d'écoliers Saguenay-Lac St-Jean ; S.T.C.U.M. et le Syndicat du transport de Montréal (ouvriers d'entretien) ; Commission de transport de la ville de Laval et le Syndicat des chauffeurs de la C.T.V.L. ; C.T.C.U.Q. et le Syndicat des employés du transport public.

3) Les chauffeurs d'autobus

Les deux conventions de l'échantillon visant les chauffeurs d'autobus révèlent une situation assez particulière, difficilement comparable à celles étudiées jusqu'ici. Malgré la reconnaissance de deux catégories (les employés régulièrement affectés et les surnuméraires), la convention leur accorde les mêmes conditions en ce qui concerne le temps de travail puisqu'ils sont tous considérés comme des travailleurs réguliers. La singularité du modèle est d'opérer une division entre les travailleurs à partir du type d'affectation plutôt que du nombre d'heures effectuées ou la continuité du travail. Les conventions ne comprennent ainsi qu'une seule situation de travail d'après les critères adoptés dans notre recherche et ainsi n'auraient pas dû faire partie de l'échantillon. Nous avons décidé de les inclure, en nous limitant à l'essentiel, parce qu'elles font plus que décrire une situation originale ; elles illustrent en effet le caractère polysémique de la dénomination d'une catégorie (ici les surnuméraires) et le danger d'une analyse menée sans référence à la situation concrète.

Dans une entreprise de transport public, le travail est divisé en un certain nombre de circuits ou routes, de longueur et de durée variables, qui doivent absolument être attribués à un nombre donné de chauffeurs, définis comme étant des chauffeurs affectés régulièrement. Les aléas du service (absences, circuits non attribués pour différentes raisons...) nécessitent toutefois la présence d'une autre catégorie de travailleurs pour remplir une fonction d'appoint. Or cette fonction est structurée de façon à éliminer le temps partiel et à garantir au chauffeur considéré comme surnuméraire suffisamment de travail pour correspondre à son statut d'employé régulier.

Les chauffeurs sont appelés à choisir, par ordre d'ancienneté, la catégorie à laquelle ils appartiendront pendant les quatre mois suivants. Ce choix personnel a d'importantes répercussions puisqu'il permet à celui qui est affecté régulièrement de connaître les caractéristiques de son circuit, son horaire de travail et le montant de sa rémunération. Le surnuméraire est dans une situation différente, car il est sujet à de nombreux déplacements accompagnés d'un nombre varié d'heures de travail à accomplir. Sa situation est incertaine sur le plan des assignations et de la longueur de sa journée de travail.

Au niveau du statut de travail, les deux catégories sont traitées également dans les conventions puisque les clauses concernant les conditions de travail s'appliquent à tous les employés réguliers. Seules les clauses relatives aux opérations introduisent des variations entre les travailleurs. Or des vérifications montrent que ces clauses opérationnelles peuvent être à l'origine de certaines différences observées dans les conditions de travail. Cependant, comme elles se situent au niveau de la réalisation du travail, elles ne doivent pas être considérées comme des différences affectant le statut des travailleurs ; elles correspondent davantage à des différences occupationnelles dans le cadre de cette recherche. À ce sujet, nos observations nous portent à croire que les différences auraient sans doute été plus nombreuses et plus grandes si le cas étudié avait été caractérisé par le phénomène des amplitudes.

Conclusion

Les deux premiers sous-secteurs, ceux de l'entreposage et de l'énergie électrique, présentent de grandes similitudes. D'abord du point de vue des situations de travail, ils divisent les travailleurs en deux catégories, les réguliers et les autres, à partir de la continuité du travail et du nombre d'heures travaillées. Ensuite, du point de vue des statuts où les catégories sont nettement différenciées mais non sur le plan de la rémunération. Dans ce dernier cas, le travailleur à temps partiel dans le sous-secteur de l'entreposage semble occuper une meilleure position que le travailleur temporaire dans le sous-secteur de l'énergie électrique.

Dans celui du transport, les secteurs d'activités ont peu de points en commun. Le transport de marchandises identifie trois types de travailleurs – réguliers, temps partiel et temporaires – en distinguant clairement les deux dernières catégories à partir du motif pour lequel on a recours à leurs services. Si l'on fait abstraction du travailleur régulier qui, mis à pied, peut accomplir du travail à temps partiel, les conventions créent des différences au niveau des statuts des travailleurs et ce, même dans le domaine des salaires. Dans trois cas, les travailleurs temporaires sont plus valorisés par rapport aux travailleurs à temps partiel.

Dans le cas du transport des personnes, trois situations assez différentes ont pu être identifiées. Le sous-secteur du transport d'écoliers reconnaît, comme d'autres, trois catégories de salariés à la différence qu'il est le seul à comprendre des travailleurs réguliers à temps partiel. Ceux-ci effectuent leur travail à temps partiel sur une base régulière et non accidentelle comme dans le secteur précédent. Les travailleurs réguliers sont nettement avantagés par rapport aux surnuméraires qui ne jouissent pas d'une grande protection.

La convention régissant le personnel d'entretien emprunte à d'autres la division qu'elle opère entre les sala-

riés en opposant les travailleurs réguliers à tous les autres. Elle s'en rapproche de plus en introduisant une assez forte différenciation quant au statut des travailleurs.

Enfin, les chauffeurs d'autobus sont dans une situation tout à fait singulière puisque les deux situations de travail reconnues ne reposent pas, malgré la similitude des termes pour désigner une catégorie, sur les critères utilisés dans cette recherche.

10.3 Finance, assurances et affaires immobilières

Seul le secteur des institutions financières a été étudié car les deux autres, pratiquement non syndiqués, ne comprennent pas assez de conventions collectives pour être inclus dans l'échantillon. Nous avons sélectionné neuf conventions dont la caractéristique principale est de s'appliquer au personnel des caisses populaires du Mouvement Desjardins[14].

1) Les situations de travail

Malgré des variations mineures sur le plan des définitions, toutes les conventions divisent le personnel en trois catégories. D'abord, les employés permanents ou réguliers qui effectuent sur une base régulière le nombre normal d'heures par semaine. Ensuite, les employés à temps partiel qui travaillent eux aussi sur une base régulière, mais pour un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail. Trois conventions limitent ici la durée possible du travail à 25 heures ou quatre jours par semaine. Enfin, les employés temporaires qui, embauchés pour une courte durée, permettent de s'adapter aux fluctuations du service et de remplacer les absents. Lorsque leur présence est justifiée par un surplus de travail, la moitié des conventions cherchent à éviter qu'elle ne se prolonge au-delà de trois ou quatre mois. Presque toutes les conventions précisent que le recours aux travailleurs à temps partiel, principalement, ou aux temporaires ne doit pas avoir pour but de freiner l'expansion du travail régulier à plein temps.

2) Les statuts de travail

Même si plusieurs différences existent entre les conventions collectives, une tendance peut être dégagée quant aux statuts accordés aux travailleurs réguliers à temps partiel et aux temporaires.

En ce qui concerne les travailleurs réguliers à temps partiel, la tendance est de leur octroyer les mêmes conditions dont bénéficient les travailleurs réguliers à temps plein tout en les différenciant sous trois aspects principaux. D'abord la protection du revenu où ils sont exclus de l'assurance-salaire, du complément du salaire s'ils sont appelés à être jurés ainsi que de l'assurance-maladie. Ensuite, sur le plan de la formation, les frais ne sont pas remboursés. Ils ne profitent pas non plus des mesures de protection d'emploi (recyclage, aide d'un comité de reclassement, indemnité de mise à pied, ...) en cas de changements technologiques ou administratifs. Enfin, ils ne peuvent obtenir de congé sans solde et n'ont pas de congés mobiles.

Les employés temporaires sont nettement discriminés puisqu'ils ne sont pas protégés par la convention collective sauf pour les clauses suivantes : salaire (où ils reçoivent le salaire du poste) ; reconnaissance du temps supplémentaire, le paiement des jours fériés et des congés spéciaux s'ils coïncident avec une journée de travail et l'utilisation de la procédure de griefs en rapport avec les clauses qui s'appliquent à eux.

Conclusion

Il faut retenir de l'analyse de ce secteur d'activités l'illustration du principe de la grande influence du critère de la régularité du travail sur les statuts des travailleurs. Ici, le procédé est simple. Pour déterminer la protection conventionnelle, on procède par inclusion dans le cas des travailleurs réguliers à temps partiel axant ainsi leur statut sur celui de leurs homologues à plein temps et par exclusion dans le cas des travailleurs temporaires.

10.4 Le commerce

Ce secteur d'activités est composé du commerce en gros et du commerce de détail. Dans le premier cas, onze conventions ont été analysées pour un taux de 22 %[15]

(14) Il s'agit des conventions suivantes : la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'ouest du Québec et le Syndicat des employés professionnels et de bureau ; Caisse populaire de St-Hubert et le Syndicat des employés professionnels et de bureau ; Caisse populaire de Sherbrooke et le Syndicat national des Caisses populaires de Sherbrooke (C.S.D.) ; Caisse populaire de St-Georges de Beauce (C.S.D.) ; Caisse populaire Ste-Famille de Sherbrooke et Syndicat des employés de la Caisse populaire Ste-Famille de Sherbrooke (C.S.N.) ; Caisse populaire de Hauterive et le Syndicat des employés de la caisse de Hauterive (C.S.N.) ; Caisse populaire de St-Hyacinthe et le Syndicat des Services inter-professionnels de St-Hyacinthe (C.S.N.) ; Caisse populaire de Rouyn-Noranda et l'Union des employés de commerce (local 502) ; Caisse populaire St-Albert-le-Grand et l'Union des employés de commerce (local 503).

(15) Brasserie O'Keefe (Montréal) et l'Union canadienne des travailleurs unis des brasseries ; Brasserie Molson du Québec et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces ... ; Molson Saguenay et l'Associa-

et dans le second, vingt pour un taux presque deux fois plus élevé[16].

1) Les situations de travail

Dans le commerce en gros, il existe deux patterns qui correspondent presque parfaitement aux types d'activités de l'entreprise visée par la convention collective. Dans le sous-secteur de l'épicerie, trois catégories de travailleurs sont identifiées. D'abord, les travailleurs réguliers qui, ayant terminé leur période de probation, accomplissent, sur une base régulière, le nombre normal d'heures hebdomadaires. Ensuite, les travailleurs à temps partiel, définis uniquement en référence au fait qu'ils n'effectuent pas le nombre normal d'heures prevues à la convention. Cette approche ne tient pas compte de la régularité du travail fourni. Enfin, une dernière catégorie qui désigne soit les temporaires, soit les saisonniers, soit les occasionnels, et, dans un cas, les étudiants. Dans tous les cas, l'embauche est de courte durée. Elle est jugée temporaire si le terme n'est pas déterminé avec précision et occasionnelle dans le cas contraire.

Dans l'autre secteur d'activités du commerce en gros que nous avons étudié, celui des boissons alcooliques, deux catégories seulement sont reconnues. Les travailleurs réguliers dont la définition est conforme à celle des salariés correspondants dans le secteur du commerce en gros de l'épicerie et les travailleurs temporaires. Ceux-ci sont engagés sur une base temporaire pour remplacer les absents ou répondre à des besoins non permanents. Reprenant les termes de la convention couvrant les ouvriers d'usine de la même entreprise, une seule convention déroge à cette tendance en ajoutant une catégorie supplémentaire, celle des occasionnels, dont le signe distinctif est la durée maximum de l'engagement fixée à 120 jours[17].

Dans le commerce au détail, la situation est simplifiée puisque la presque totalité des conventions n'identifient que deux catégories : les travailleurs réguliers et ceux à temps partiel. Alors que les uns travaillent à plein temps sur une base régulière et reçoivent un salaire hebdomadaire, les autres accomplissent toujours un nombre inférieur d'heures de travail et sont payés à l'heure. Même si les définitions sont moins explicites que dans d'autres secteurs, la majorité des conventions collectives laissent croire à l'existence de travailleurs réguliers à temps partiel. Dans quelques cas, on avoue la présence de salariés qui, rémunérés sur une base hebdomadaire, n'effectuent pas le nombre normal d'heures de travail[18]. Dans d'autres, il est précisé qu'ils ont terminé leur période de probation[19]. La seule convention admettant explicitement l'existence de travailleurs réguliers à temps partiel ne fait pas partie du secteur de commerce au détail de l'alimentation comme les précédentes, mais de celui des marchandises à bas prix[20].

Ici, il faut souligner la grande similitude entre le secteur du commerce en gros et celui du détail quant à la définition du travailleur à temps partiel. Dans les deux cas les salariés à temps partiel sont distingués des travailleurs réguliers, et de façon plus claire dans le second au moyen de la modalité salariale, mais les définitions apparaissent imprécises à d'autres égards puisque la catégorie renferme plusieurs types de travailleurs si l'on tient compte des heures travaillées et de la régularité de la prestation de travail. Dans certains cas, en effet, le travail à temps partiel paraît assimilé au travail temporaire. Exception faite du secteur du commerce en gros de l'épicerie, on retrouve ici l'approche qui oppose, sous des appellations parfois diverses, les travailleurs réguliers et les autres.

2) Les statuts de travail

Dans le secteur du commerce en gros de l'épicerie, deux patterns de différenciation ont pu être dégagés. Le premier consiste à exclure et le second à inclure la troi-

---

tion des employés de Molson Saguenay ; Pierre Moreault et l'Union canadienne des travailleurs unis de brasseries ; Labatt (Hull) et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces ... ; Provigo (distribution) et le Syndicat des employés de magasins de Chicoutimi ; Alegro Matane Inc. et l'Union des employés de commerce ; Hudon et Deaudelin et l'Union des employés de commerce (bureau) ; Hudon et Deaudelin et l'Union des employés de commerce (entrepôt) ; Métro-Richelieu et le Syndicat des travailleurs des épiciers unis Métro-Richelieu ; Provigo (Sherbrooke) et l'Union des employés de commerce.

(16) Coopérative des consommateurs et l'U.E.C. ; Supermarché Bonneau et l'U.E.C. ; Supermarché Laurendeau et l'U.E.C. ; Coopérative de consommation de Charlesbourg et l'U.E.C. ; Métro Louis Eugène Rhéaume et l'U.E.C. ; Coopérative des consommateurs de Rimouski et l'U.E.C. ; Montemuro et l'U.E.C. ; Métro-Richelieu et l'U.E.C. ; Épiciers d'autrefois et l'U.E.C. ; Supermarché A&P et l'U.E.C. ; Steinberg et l'U.E.C. ; Provigo (distribution) et l'U.E.C. ; Marché de l'Estrie et l'Association générale des employés en alimentation ; Provigo (div. Mauricie) et le Syndicat des employés de commerce et des services de Shawinigan (C.S.N.) ; Steinberg (Saguenay) et Syndicat des employés de magasins de Chicoutimi ; Fortin et Merette et le Syndicat national des employés de commerce et de bureau (C.S.N.) ; Marché d'alimentation Marchand et le Syndicat de l'alimentation du détail (C.S.N.) ; Zellers et l'Association des employés de la Cie Zellers des Galeries de Terrebonne.

(17) Brasserie Labatt (Hull) et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces ...

(18) Provigo Détail (division Mauricie) et Syndicat des empioyés de commerce et des services de Shawinigan (C.S.N.).

(19) Marché de l'Estrie et l'Association générale des employés en alimentation.

(20) Zellers et l'Association des employés de Cie Zellers des Galeries de Terrebonne.

sième catégorie de travailleurs (l'occasionnel, le saisonnier et l'étudiant) de l'application de la convention. Les écarts les plus significatifs entre les conditions de travail concernent en effet cette catégorie. Lorsqu'elle profite de la protection conventionnelle, elle est pratiquement assimilée aux travailleurs à temps partiel sauf pour l'octroi des heures supplémentaires où les autres catégories se voient accorder la priorité. De plus, une convention dévalorise le travailleur saisonnier sur le plan salarial[21].

Les travailleurs à temps partiel sont couverts par la convention collective, souvent par des dispositions placées en annexe. Cette particularisation est le premier indice d'une différenciation avec les travailleurs réguliers. Une clause à caractère général pose le principe de la priorité de ces derniers sur les travailleurs à temps partiel en les favorisant dans tout conflit ou ambiguïté concernant l'application de la convention. Les conventions affirment la préséance des travailleurs réguliers au sujet de l'octroi du temps supplémentaire et de l'assignation au travail et indiquent qu'ils sont les derniers à pouvoir être mis à pied. Malgré le grand nombre et la diversité des clauses, les suivantes, réservées aux travailleurs réguliers, peuvent être considérées comme les plus souvent discriminatoires entre les catégories : les boni de vacances, les congés spéciaux, les congés-maladie, l'assurance-salaire à long terme (celle à court terme est parfois accordée), les libérations syndicales et le paiement des vêtements de travail. Il faut retenir l'absence de discrimination sur le plan de la rémunération.

Dans l'autre type d'activités du commerce en gros, une forte différence au niveau du statut caractérise les travailleurs réguliers et les travailleurs temporaires, qui ne sont pas protégés par la convention. Même si certaines conventions leur accordent le même salaire, deux ne leur procurent pas la parité sur ce plan.

Dans le secteur du commerce de détail, la différenciation est introduite dans presque toutes les conventions collectives par les sept dispositions suivantes. Tout d'abord, les travailleurs réguliers à plein temps se voient accorder la priorité dans les trois clauses concernant le choix des vacances, l'octroi du temps supplémentaire et l'assignation au travail. Ensuite, les travailleurs à temps partiel ne sont pas visés par les trois principales clauses touchant la protection du revenu : les congés-maladie, l'assurance-salaire à court ou à long terme et les assurances collectives. Enfin, ils reçoivent un salaire horaire qui leur procure une rémunération hebdomadaire inférieure à celle des travailleurs réguliers pour une même quantité de travail.

De plus, la moitié des conventions renforce cette première différenciation au moyen des clauses régissant la protection de l'emploi et les congés. Dans le premier cas, les travailleurs à temps partiel ne sont pas assurés de voir leur emploi protégé en cas de changements technologiques ou de sous-contrats. En outre, ils sont exclus de l'application de la clause offrant aux travailleurs réguliers, ayant un certain nombre d'années d'ancienneté, la garantie de ne pas subir de mise à pied. Dans le second cas, ils sont défavorisés sur le plan des congés sociaux et ne peuvent obtenir de congés sans solde, même pour compléter leur formation.

Il faut souligner, en terminant, la plus grande protection apportée aux travailleurs à temps partiel dans l'unique convention admettant clairement leur embauche sur une base régulière. Non seulement reçoivent-ils le même salaire que les travailleurs réguliers, mais ils profitent comme eux d'un préavis en cas de mise à pied, d'une garantie d'un minimum de quatre heures de travail lorsqu'ils se présentent pour travailler et, fait exceptionnel par rapport à leurs homologues précédents, de la parité en matière de congés sociaux et congés-maladie. Malgré cette valorisation, ils n'ont pas le même statut que les travailleurs réguliers puisqu'ils ne peuvent obtenir autant de semaines de vacances et sont mis à pied avant eux.

Conclusion

Le secteur du commerce présente deux types de classification des salariés. Le premier, qu'on trouve dans le commerce en gros de l'épicerie, répartit les travailleurs en trois groupes. Le second, caractéristique des autres secteurs d'activités, adopte une division moins poussée en reconnaissant deux catégories seulement, les travailleurs réguliers et ceux à temps partiel. Dans les deux cas toutefois, les salariés à temps partiel sont définis à partir du même critère, soit la réalisation d'un nombre d'heures inférieur à celui des travailleurs réguliers. Il faut souligner ici l'utilisation d'un critère supplémentaire dans le secteur du commerce de détail en ce qui concerne les définitions des deux catégories. La rémunération sert en fait à délimiter chacune des catégories avec plus de précision. Cette situation peut être attribuée à la présence, suggérée par les définitions dans une majorité de conventions, de travailleurs réguliers à temps partiel. Par ce procédé, les travailleurs à temps partiel sont distingués nettement des travailleurs réguliers, même s'ils travaillent sur une base régulière dans plusieurs cas.

---

(21) Hudon et Deaudelin et l'Union des employés de commerce.

Du point de vue des statuts, la tendance la plus évidente concerne le sort réservé aux employés temporaires dans les conventions ne reconnaissant que deux catégories et celui réservé aux travailleurs saisonniers ou occasionnels dans les autres. Tous ces salariés sont nettement désavantagés, parfois même sur le plan salarial. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, même si la différenciation repose sur à peu près les mêmes clauses (congés spéciaux et de maladie, octroi du temps supplémentaire et assignation au travail, assurances collectives) elle est étendue à un plus grand nombre de dispositions dans le secteur du commerce de détail. La différence la plus significative à ce sujet entre les secteurs d'activités est d'attribuer un rôle discriminatoire à la rémunération dans ce dernier secteur.

10.5 Les services socio-culturels, commerciaux et personnels

Dans la classification des activités économiques, ce grand secteur est divisé en huit types d'activités. L'analyse a porté, du côté du secteur privé, sur les services fournis aux entreprises, sur l'hébergement ainsi que sur la restauration, et les services divers. Le secteur public et para-public est représenté par l'enseignement et les services médicaux.

Services fournis aux entreprises

Les cinq conventions de l'échantillon visent les agences de sécurité et représentent 35,5 % des salariés couverts par l'ensemble des conventions du secteur des services fournis aux entreprises et ayant plus d'une situation de travail[22].

Le secteur des agences de sécurité connaît de grands bouleversements depuis cinq ans au niveau des conditions de travail. De nombreux changements d'allégeance syndicale au profit d'une organisation nouvelle ont provoqué un réalignement des conventions collectives importantes axé sur une convention modèle, convention négociée par la nouvelle organisation. C'est d'ailleurs cette convention qui a été extensionnée pour donner lieu au décret correspondant. Ce réaménagement n'est pas encore terminé. Dans un cas, les parties sont en négociation de telle sorte que la convention en vigueur actuellement est échue depuis deux ans (premier juin 1983) et résulte d'une sentence arbitrale. Dans l'autre cas, comme les problèmes de changement d'affiliation viennent à peine d'être réglés, les salariés sont régis par l'ancienne convention. Ces facteurs expliquent les différences existantes entre les conventions collectives. Notre interlocuteur prévoit une stabilité prochaine dans ce secteur et, en corollaire, une assez grande uniformité entre les conventions collectives. C'est pourquoi nous n'avons étudié que la convention maîtresse qui régit actuellement trois agences importantes du secteur[23].

1) Les situations de travail

Comme la convention a été l'objet d'une extension, elle contient les trois catégories de salariés identifiées dans le décret. D'abord, les salariés réguliers qui, ayant terminé leur période d'essai, travaillent pendant au moins trois quarts et un minimum de 21 heures par semaine. Ensuite, les salariés à temps partiel qui ont complété eux aussi la période d'essai mais qui effectuent moins de trois quarts de travail. Enfin, les occasionnels dont les services sont requis pour remplacer un travailleur régulier, faire face à un événement particulier ou honorer un contrat exceptionel d'une durée n'excédant pas six mois.

2) Les statuts de travail

La convention reproduit les différences constatées dans le décret. Elle ajoute cependant quelques clauses ayant pour effet de rapprocher les travailleurs à temps partiel des travailleurs réguliers et de distinguer davantage ces deux catégories, d'une part, et celle des occasionnels, d'autre part. Elle ne permet pas, par exemple, aux occasionnels d'accumuler, contrairement aux travailleurs à temps partiel, de l'ancienneté. De plus, elle réserve à ces derniers et aux travailleurs réguliers l'utilisation de la procédure de griefs à l'occasion du congédiement.

L'hébergement et la restauration

Sept conventions, ayant une représentativité de 24,2 % ont servi à étudier ce secteur[24].

---

[22] Ces conventions visent les entreprises suivantes : Pinkerton ; Concorde ; Guarda ; Sécuribec et le Conseil des Agents de sécurité et d'investigation du Québec.

[23] Il s'agit de la convention liant l'Agence de sécurité Guarda et l'Union des Agents de sécurité du Québec (Métallos). Les conventions du Conseil des Agents de sécurité et d'investigation du Québec (Sécuribec) ainsi que du Conseil des Agents de sécurité et d'investigation du Québec (C.A.S.I.Q.) sont identiques à la précédente.

[24] Rotisserie St-Hubert et l'Union des employés de service (local 298) ; Hilton Canada et le Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Hilton (C.S.N.) ; Rotisserie St-Hubert et l'Union des employés de commerce (local 500) ; Ruby Foo's et l'Union des employés d'hôtel, restaurants et commis de bars ; Société hôtelière Canadien Pacifique et la Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers ; Western International Hôtels et l'Union des employés d'Hôtel et restaurant et commis de bars ; Hilton Canada et le Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Reine Elizabeth.

1) Les situations de travail

La tendance est de distinguer trois catégories de salariés. La première est formée des travailleurs réguliers ou permanents ; ils ont terminé leur période de probation et effectuent un nombre très varié d'heures, équivalent à chaque fois à la durée normale du travail hebdomadaire ou annuel. La seconde est composée des salariés à temps partiel. Leur définition fait ressortir que leur prestation de travail se fait de façon régulière. La majorité des conventions les désignent d'ailleurs comme des travailleurs réguliers à temps partiel. Même si ce critère les rapproche des travailleurs réguliers à plein temps, ils se distinguent par l'exécution d'un nombre inférieur d'heures par semaine. La dernière catégorie est constituée des occasionnels, des temporaires ou des surnuméraires qui, ne travaillant pas sur une base régulière, viennent remplacer les absents ou accomplir un travail d'une durée déterminée.

Deux conventions ne reconnaissent que deux catégories de travailleurs. Dans l'une, les travailleurs occasionnels, dans l'autre ceux à temps partiel[25] sont ajoutés aux travailleurs réguliers.

2) Les statuts de travail

La tendance la plus claire est la très grande différenciation entre la troisième catégorie et les deux autres. Les travailleurs temporaires, occasionnels ou surnuméraires ne sont pas couverts par les conventions sauf en ce qui concerne le salaire.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel qui, ne l'oublions pas, sont considérés comme des travailleurs réguliers dans la grande majorité des conventions, l'analyse permet de conclure à une intention manifeste de rapprocher leur statut de celui des travailleurs réguliers à plein temps. Dans ce secteur, la différenciation entre ces catégories ne repose pas sur les clauses à incidence financière. Les clauses les plus répandues entraînant des différences concernent la garantie de non mise à pied en cas de sous-contrat, les congés de maladie et les jours fériés. Même si la majorité des conventions adoptent ce modèle, nous avons pu en identifier deux qui valorisent davantage les travailleurs à temps partiel. L'une en leur accordant la parité avec les employés permanents[26] et l'autre en étendant la couverture de la convention à plusieurs autres clauses[27].

Les services divers

Les cinq conventions de l'échantillon visent le secteur du développement des photos et couvrent tout près de 20 % des salariés des services divers dont les conventions réfèrent à plus d'une catégorie de salariés[28].

1) Les situations de travail

Les patterns diffèrent suivant le type d'activités. Dans les magasins, on assiste à la multiplication des catégories. Les deux principales concernent les travailleurs réguliers à plein temps et à temps partiel. Même si les deux catégories comportent des différences quant au nombre d'heures travaillées, il est intéressant de faire ressortir que, dans les deux cas, les salariés sont titulaires d'un poste. Pour remplacer les travailleurs réguliers en vacances durant l'été, on a recours à des travailleurs saisonniers qui sont licenciés une fois la saison estivale terminée. Enfin, une quatrième catégorie, les salariés sur appel, est ajoutée pour faire des remplacements non planifiés.

Dans les laboratoires, le nombre des catégories varie avec la taille des entreprises. Dans les unités de petite taille, deux groupes sont prévus : les travailleurs réguliers, qui ont terminé la période de probation, et les autres, désignés par des appellations diverses (travailleurs occasionnels, surnuméraires, saisonniers et même à temps partiel). Les catégories de grande taille ont tendance à s'aligner sur les conventions des magasins. Même si le nombre des catégories est inférieur, elles comprennent des travailleurs réguliers à temps plein et à temps partiel et identifient une catégorie supplémentaire, celle des travailleurs surnuméraires, pour pallier les aléas du service.

---

(25) Dans cette convention (Rôtisserie St-Hubert et l'Union des employés de commerce), les temps partiels ne sont pas considérés comme des réguliers, mais sont définis en référence au nombre d'heures exécutées. Comme les salariés sont appelés à chaque trois mois à choisir leur travail par ordre d'ancienneté, l'avantage recherché concerne la grille d'horaires durant la même période.

(26) Notre interlocuteur avoue cependant qu'il y a une légère différence dans le nombre d'heures de maladie accordées annuellement : 80 pour les travailleurs réguliers à temps complet et 40 pour leurs homologues à temps partiel. (Rôtisserie St-Hubert et l'Union des employés de services (local 298).

(27) Hilton Canada (Place Québec) et le Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Hilton (C.S.N.).

(28) Direct Film (magasins de Montréal) et le Syndicat des employés des magasins de Direct Film (C.S.N.) ; Direct Film (magasins province) et le Syndicat des employés de magasins de Direct Film (C.S.N.) ; Limocolor et l'Association des employés de Limocolor ; Photo-Québec et le Syndicat des travailleurs de la photographie de Québec (C.S.N.) ; Direct Film et la Guilde des salariés de Direct Film.

2) Les statuts de travail

Sur le plan des conditions de travail, les conventions illustrent parfaitement le principe de la valorisation des statuts des travailleurs dont la prestation de travail se fait sur une base régulière. En effet, les trois conventions de la même entreprise qui comprennent des travailleurs réguliers à plein temps et à temps partiel offrent la parité du point de vue des conditions de travail. Ici, la différenciation consiste à opposer ces catégories à celle des travailleurs saisonniers et aux salariés sur appel qui ont peu d'avantages sauf sur le plan salarial.

Le principe est aussi confirmé par la seule convention désignant des travailleurs à temps partiel qui sont non réguliers dans ce cas. Malgré leur appellation, ils sont assimilés sur le plan de leur statut à celui des travailleurs surnuméraires et saisonniers. L'analyse montre, en effet, qu'ils sont exclus de l'application d'un grand nombre de clauses accordées aux travailleurs réguliers[29].

Les services médicaux et sociaux

L'analyse se limite au secteur hospitalier, au sens large, et porte sur les deux catégories de personnel comprenant le plus grand nombre de salariés : les employés généraux et les infirmières.

Les employés généraux

Les deux conventions étudiées, signées respectivement par la F.A.S. et l'Union des employés de services (local 298), couvrent plus de 60 000 employés généraux des centres hospitaliers et autres organismes de santé.

1) Les situations de travail

Les conventions collectives ne reconnaissent que deux catégories de travailleurs. D'abord ceux à temps complet qui travaillent le nombre d'heures prévues à leur titre d'emploi ; ensuite, ceux à temps partiel qui accomplissent un nombre d'heures inférieur à celui prévu au titre d'emploi. Cette dichotomie traduit mal toutefois la situation réelle dont l'analyse révèle la présence d'un plus grand nombre de catégories. Nous pourrions montrer, à partir de l'exemple de la nomination d'un salarié à un poste annoncé par affichage, que le processus met en branle une mécanique complexe qui repose fondamentalement sur la reconnaissance d'un plus grand nombre de catégories. Comme l'opération implique toutefois des catégories assez particulières, établies en tenant compte de la sécurité d'emploi – il s'agit des salariés faisant partie de l'équipe de remplacement de l'établissement ou inscrits au service de placement du réseau des affaires sociales – nous nous limiterons à l'assignation d'un salarié à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.

Cette dernière expression fait ressortir une notion fondamentale dans le réseau des affaires sociales : celle de la propriété d'un poste de travail. Deux catégories sont distinguées sur la base de ce critère : celles des travailleurs réguliers à temps complet et à temps partiel. Lorsque ces titulaires de poste s'absentent, ils sont remplacés à partir d'une liste de rappel qui comprend, en plus des travailleurs réguliers à temps partiel qui expriment leur disponibilité, des travailleurs à temps partiel (appelés occasionnels ou temporaires dans les hôpitaux) dont la fonction est de combler les absences[30]. L'affectation est accordée en tenant compte de l'ancienneté. Comme la convention collective interdit de considérer ces remplaçants comme des travailleurs occasionnels ou temporaires, ils seront définis par la convention comme des travailleurs à temps complet ou partiel suivant que le nombre d'heures corresponde ou non à celui prévu au titre d'emploi. Dans la réalité, toutefois, le salarié à temps partiel et non régulier qui remplace, par exemple, pendant deux ans et demi une personne titulaire d'un poste à temps complet ayant obtenu un congé de maternité complété par un congé sans solde, est toujours considéré comme un travailleur à temps partiel.

Cette approche des conventions collectives cherchant à simplifier, au niveau des situations de travail, une réalité assez diversifiée correspond, selon nous, à une intention d'éviter un fractionnement sur le plan des statuts de travail.

2) Les statuts de travail

Difficiles à gérer sur le plan des situations de travail, les conventions le sont beaucoup moins sur celui des conditions de travail puisqu'elles poursuivent l'objectif d'uniformiser les statuts des travailleurs à temps complet et à temps partiel. Cependant, cette division conventionnelle des travailleurs masque une différenciation importante introduite en tenant compte du critère institution-

---

(29) Ils n'ont pas de garantie quant aux heures de travail, n'ont pas de congés-maladie, ni de maternité, ni de deuil, ne peuvent obtenir de congé sans solde, ne reçoivent pas d'indemnité complémentaire s'ils sont jurés, ne participent pas au régime d'assurances collectives, ne peuvent utiliser la procédure de grief en cas de congédiement, licenciement ou déplacement.

(30) Pour simplifier la présentation, nous ne tenons pas compte des travailleurs réguliers à plein temps qui n'ont pas encore la sécurité d'emploi dont le poste à été aboli ou qui abandonnent leur poste pour travailler à temps partiel.

nel. Seuls les titulaires de poste, y compris ceux à temps partiel, peuvent en effet acquérir la sécurité d'emploi. On pourrait même ajouter que les travailleurs réguliers à temps complet sont, parmi eux, les seuls à jouir, par convention, d'une garantie quant aux heures de travail prévues. On constate que cette distinction entre salariés entraîne une certaine différenciation qui devient presque inexistante quand le nombre d'heures travaillées est le critère choisi. En effet, les travailleurs qui ne sont pas titulaires d'un poste ne peuvent faire du temps supplémentaire si le remplacement ne dure pas depuis au moins vingt jours ; ils ne participent pas au régime de retraite, ne reçoivent pas de formation en cours d'emploi, n'ont pas de prime (comme les travailleurs à temps partiel d'ailleurs) s'ils travaillent deux week-ends consécutifs. S'ils sont affectés à un poste à temps complet, ils adhèrent au régime d'assurance (vie-maladie-salaire) après trois mois comparativement à un mois pour leurs homologues réguliers. À ce sujet, la règle générale de participation est d'exiger du salarié qu'il effectue au moins le quart des heures effectuées par le travailleur à temps complet. S'il ne satisfait pas cette exigence, il reçoit une compensation financière.

Les infirmières

L'échantillon comprend les conventions des Infirmiers et Infirmières Unis et du Syndicat professionnel des Infirmiers et Infirmières du Québec. Elles couvrent respectivement plus de 6000 et 12 000 salariés.

1) Les situations de travail

Les conventions identifient quatre catégories d'infirmières. D'abord, les infirmières permanentes à temps complet et à temps partiel qui détiennent un poste, mais se distinguent en accomplissant ou non le nombre normal d'heures prévu. Les définitions précisent que leurs services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. Ensuite, les infirmières temporaires à temps complet et à temps partiel, qui ne sont pas titulaires d'un poste et se distinguent sur la base du même critère que les catégories précédentes. Les textes conventionnels adoptent ainsi une classification qui, même absente des conventions des employés généraux, n'en inspire pas moins la pratique quotidienne de la gestion du personnel dans les hôpitaux.

2) Les statuts de travail

Le critère de la régularité du travail concomitant à la titularisation à un poste est encore ici celui qui engendre les plus grandes différences entre les catégories. En effet, les infirmières temporaires ne peuvent, contrairement aux infirmières permanentes, obtenir la sécurité d'emploi, profiter des clauses relatives aux divers types de congé (mariage, études, une semaine sans solde annuellement et le congé sabbatique sans solde) et participer au régime de retraite. De plus, elles sont considérées, après les infirmières permanentes, comme faisant partie de l'équipe de remplacement parce qu'elles ont obtenu la sécurité d'emploi par la nomination à un poste régulier.

Malgré l'importance de ce premier critère, on constate que celui du nombre d'heures travaillées, à l'origine de la définition des catégories à temps complet et à temps partiel, n'est pas sans effet sur les conditions de travail. L'analyse montre toutefois que son action s'exerce plutôt sur les salariés permanents qu'entre ceux-ci et les travailleurs temporaires. Le seul cas où le deuxième critère supplante celui de la régularité du travail est celui de l'octroi aux travailleurs à temps complet, permanents ou temporaires, d'une prime à l'occasion d'une assignation du travail deux week-ends consécutifs. Chez les travailleurs permanents, ceux à temps complet sont avantagés quant au perfectionnement et la nomination d'un salarié de l'équipe de remplacement à un poste à temps complet. Dans ce cas, le critère supplante même celui de l'ancienneté puisque le salarié à temps complet a préséance sur celui à temps partiel, même plus ancien que lui.

L'enseignement

L'étude a porté sur les enseignants et le personnel de soutien des commissions scolaires.

Les enseignants des commissions scolaires

Les deux conventions utilisées sont celles qui lient, d'une part, les commissions scolaires catholiques et la C.E.Q., et, d'autre part, les commissions scolaires protestantes et la P.A.P.T. Pratiquement identiques, ces conventions visent plus de 60 000 salariés.

1) Les situations de travail

Cinq catégories sont distinguées. Les enseignants à temps plein, ou réguliers, forment la première. Ils sont engagés, par contrat annuel renouvelable tacitement, pour travailler à plein temps (la durée normale varie selon le niveau d'enseignement) et ce sur une base régulière. Ceux de la seconde catégorie, les travailleurs à temps partiel, se caractérisent par l'exécution d'une partie seulement d'une unité temporelle de travail. Ainsi, ils peuvent être embauchés pour travailler une partie d'une journée, d'une semaine, voire d'une année.

Ils se distinguent de la catégorie précédente par leur contrat qui prend fin automatiquement le 30 juin de chaque année[31]. Si l'on fait abstraction des travailleurs réguliers qui peuvent faire de la suppléance, une autre catégorie est constituée de professeurs suppléants. Ils sont définis comme des remplaçants et sont rémunérés à la journée. La durée de leur embauche est variable puisqu'elle dépend du nombre et de la longueur des absences. Pour les cas de remplacement de longue durée, la convention leur accorde le statut d'enseignant à temps partiel si la durée prévisible de l'absence est supérieure à trois mois. Les enseignants à la leçon, la quatrième catégorie, ont un contrat à durée déterminée qui précise le nombre d'heures d'enseignement avec une limite correspondant au tiers du maximum prévu (23 heures au primaire et 20 heures au secondaire) à la convention. Contrairement aux suppléants, leur salaire est horaire. Enfin, la dernière catégorie comprend les enseignants à taux horaire. Affectés à l'éducation des adultes, souvent à partir d'une commandite d'un ministère, ils ont une charge précise, souvent complète, dont la fin est indiquée dans leur contrat. À l'instar des professeurs à la leçon, ils sont payés à l'heure.

2) Les statuts de travail

Les conventions prévoient, grosso modo, trois statuts de travail. L'on ne se surprendra pas de trouver les enseignants à plein temps au sommet de l'échelle. Ils profitent, bien sûr, de toutes les clauses et, en particulier, de la plus distinctive, celle concernant la sécurité d'emploi. Suivent les enseignants à temps partiel, y compris les suppléants, qui remplacent pour une durée prévisible de plus de trois mois. Ils sont couverts par toutes les clauses sauf celles portant sur la sécurité d'emploi, les congés sans solde et la priorité d'appel dans l'assignation à des postes à plein temps. Viennent ensuite, loin derrière, les autres catégories. Dans leurs cas, la règle générale est de les exclure du champ d'application de la convention, exception faite des clauses salariales. Ici, des distinctions mineures sont introduites à l'intérieur d'une même catégorie sur la base des critères de la durée du travail ou de la scolarité. Dans le premier cas, les professeurs suppléants reçoivent un taux quotidien fixe ou celui correspondant à l'échelle des salaires suivant que le remplacement dans un même poste est inférieur ou supérieur à vingt jours. Dans le second, les enseignants à la leçon voient leur salaire horaire augmenter s'ils ont plus de seize années de scolarité.

Le personnel de soutien des commissions scolaires

Nous avons étudié les deux conventions liant les commissions scolaires catholiques et, d'une part, la F.E.S.P. (C.S.N.) et, d'autre part, la C.E.Q. Ces conventions visent au total plus de 10 000 employés de soutien.

1) Les situations de travail

Le recoupement des définitions d'employés et de postes contenues dans les conventions permet d'identifier trois catégories principales d'employés[32]. D'abord, les travailleurs réguliers à temps plein. Ayant terminé la période d'essai, ils occupent un poste à plein temps, c'est-à-dire que leur affectation hebdomadaire correspond à la semaine normale de travail. Ensuite, les travailleurs réguliers à temps partiel. Eux aussi ont terminé leur période d'essai, mais ont un poste qu'ils n'occupent jamais plus de 75 % de la durée de la semaine normale de travail. Enfin, les travailleurs temporaires non titulaires de poste et dont la durée d'embauche varie selon le motif pour lequel on a recours à leurs services. Embauchés en raison d'un surplus de travail ou d'un événement imprévu, la durée d'embauche ne peut excéder quatre mois à moins d'entente avec le syndicat. S'ils viennent remplacer des travailleurs absents, elle peut durer plus longtemps et prend fin avec le retour de l'employé remplacé. Ces distinctions indiquent ici la présence de deux catégories réelles de travailleurs temporaires de courte et de longue durées.

2) Les statuts de travail

Même si la sécurité d'emploi est réservée aux travailleurs réguliers à plein temps, la différenciation oppose les travailleurs réguliers aux travailleurs temporaires. Pratiquement sur le même pied, les deux catégories de travailleurs réguliers ont des conditions de travail qui les distinguent fortement des travailleurs temporaires qui, eux, sont exclus de l'application d'un grand nombre de dispositions. La seule protection qui leur est accordée concerne le salaire, les règles de classement, les heures de travail, la reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires, les primes et les jours fériés, pourvu qu'ils aient travaillé au moins pendant dix jours auparavant. La différenciation est atténuée s'ils ont travaillé pendant au moins six mois en les faisant profiter des congés sociaux, des assurances (vie-maladie et sa-

---

(31) Si le travailleur à temps partiel est embauché entre le premier septembre et le premier décembre pour travailler à plein temps, la convention oblige de le considérer comme un travailleur à plein temps.

(32) En plus des trois catégories, la convention réfère à trois types de salariés, travaillant tantôt dans le secteur de l'éducation aux adultes, tantôt dans un service de garde, tantôt dans une cafétéria.

laire), des vacances et du paiement des coûts médicaux et de transport en cas d'accident de travail.

Conclusion

Même si les services socio-culturels, commerciaux et personnels peuvent être regroupés pour former deux grands secteurs, ceux du privé et du public, une tendance caractérise l'ensemble de ces activités. Malgré quelques exceptions, le fait majeur quant aux situations de travail est la reconnaissance de salariés réguliers à temps partiel. Même s'il apparaît plus institutionnalisé dans le secteur des services médicaux, le phénomène apparaît aussi de façon claire dans celui de la restauration et des services divers. On pourrait ajouter comme caractéristique originale, qui existe dans d'autres secteurs mais non de façon aussi généralisée, l'importance de la titularisation à un poste de travail comme critère de stratification.

Du point de vue des statuts de travail, la tendance la plus évidente est la valorisation conventionnelle de la réalisation du travail sur une base régulière. On assiste, en effet, à un plus grand alignement des conditions de travail des travailleurs réguliers à temps partiel sur celles de leurs homologues à plein temps. Cette approche a pour principale conséquence d'introduire des écarts importants entre ces deux catégories et la troisième, constituée des travailleurs temporaires, occasionnels ou surnuméraires. On a montré qu'en dehors des clauses salariales ces salariés sont peu couverts par les conventions collectives.

10.6 L'administration publique

Comme le mandat de la Commission consultative sur le travail exclut le niveau fédéral, seuls les conventions et décrets du secteur de l'administration locale et de la fonction publique québécoise ont été analysés.

L'administration locale

Les vingt-et-une conventions de l'échantillon couvrent des cols blancs et des cols bleus[33]. On peut considérer qu'elles reflètent bien la situation puisque leur taux de représentation est de 57,4 %.

1) Les situations de travail

Deux patterns peuvent être distingués. L'un, qui caractérise les cols blancs, consiste à reconnaître au moins trois catégories. L'autre qu'on trouve chez les cols bleus répartit le plus souvent les travailleurs en deux groupes. Comme toutes les conventions comprennent des salariés réguliers ou permanents à plein temps, les variations sont introduites par les autres catégories.

Chez les cols blancs, toutes les conventions, sauf deux, identifient au moins trois catégories. En plus des travailleurs réguliers à temps plein, elles désignent toujours une catégorie d'employés, appelés temporaires dans la plupart des cas, sollicités pour l'une des deux raisons suivantes : remplacer les travailleurs réguliers absents et pallier un surplus de travail, ou permettre d'accomplir une activité spéciale. Dans trois conventions, ils ne sont pas définis de façon fonctionnelle : elles indiquent qu'ils sont engagés sur une base irrégulière ou intermittente. Ces deux catégories sont complétées par une troisième qui, sous des appellations très diversifiées (saisonnier, auxiliaire, temps partiel, surnuméraire) désignent des travailleurs dont la particularité est soit de ne pas accomplir le nombre normal d'heures par semaine ou par année, soit d'être embauchés pour une période inférieure à six mois pour accomplir des activités régulières du service. Cinq conventions ajoutent une quatrième catégorie pour s'adapter à des conditions particulières. Elles prévoient entre autres, des téléphonistes à temps partiel, des travailleurs temporaires à long terme, des commis réceptionnistes temporaires à temps partiel et même des travailleurs réguliers à temps partiel.

Deux exceptions doivent être signalées. La première concerne les conventions entre la ville de Montréal et la C.U.M. et leur personnel de bureau qui diffèrent des précédentes malgré un même nombre de catégories. Comme elles s'inspirent grandement du modèle en vigueur dans la fonction publique québécoise, notamment au niveau de la définition de l'employé tempo-

(33) La ville d'Outremont et le S.C.F.P. (bureau) ; la ville de Lévis et le Syndicat des employés des services extérieurs de la ville de Lévis ; la ville de Sherbrooke et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la ville de Sherbrooke ; la ville de Québec et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec ; la ville de Longueuil et le S.C.F.P. ; la ville de Laval et le S.C.F.P. ; Montréal (C.U.M.) et le Syndicat des fonctionnaires municipaux ; C.U.Q. et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec ; Ville de Montréal et le Syndicat des fonctionnaires municipaux ; la ville de Hull et l'Association des employés municipaux de la Cité de Hull ; la ville de Joliette et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la ville de Joliette ; la ville de Gatineau et le Syndicat des cols blancs de Gatineau ; la ville de Jonquière et le Syndicat des employés municipaux de Jonquière ; la ville d'Alma et le S.C.F.P. ; la ville de Blainville et le S.C.F.P. ; la ville de Gatineau et le Syndicat des cols bleus de Gatineau ; la ville de Beauharnois et le Syndicat des employés municipaux de Beauharnois ; la ville de Longueuil et le S.C.F.P. (cols bleus) ; la ville de Québec et le Syndicat des employés manuels de la ville de Québec ; la ville de Montréal et le S.C.F.P. (cols bleus) ; la ville de Blainville et le S.C.F.P. (cols bleus).

raire, elles adoptent plutôt une approche dichotomique en opposant les employés permanents (fonctionnaires ou employés titulaires) et les employés temporaires à la troisième catégorie, celle des travailleurs auxiliaires. La seconde est la multiplication des catégories dans les conventions des villes de Laval et de Longueuil. Cette dernière détient le record avec sept.

Chez les cols bleus, la tendance est à la réduction du nombre de situations de travail. Les conventions, y compris celles qui visent les cols blancs en même temps, identifient deux catégories : les travailleurs réguliers à plein temps dont le travail est requis pour le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services et les travailleurs temporaires. Définis de façon très extensive, ces derniers travaillent de façon discontinue, font des remplacements ou sont affectés à des travaux spéciaux. Des trois conventions qui ajoutent une catégorie supplémentaire, deux la réservent à des travailleurs qui n'accomplissent pas la semaine normale de travail.

2) Les statuts de travail

Ici, la tendance est très claire. Même dans le cas des conventions ayant plusieurs catégories de salariés, des différences importantes caractérisent les statuts des travailleurs réguliers et non réguliers. Malgré la multiplication du nombre de catégories des travailleurs non réguliers, les conventions leur sont toujours appliquées de façon restrictive. Ils profitent généralement des trois ou quatre clauses suivantes : le taux de salaire, les heures de travail, les jours fériés et la procédure de griefs, en rapport seulement avec la protection accordée.

En plus de cette tendance très forte, nous avons pu constater la constance des conventions à dévaloriser le salarié qui n'accomplit pas la semaine normale de travail et à gratifier davantage celui qui fournit la longue prestation de travail. Dans le premier cas, presque toutes les conventions identifiant des travailleurs non réguliers à plein temps (remplaçant les absents ou affectés à un surcroît de travail) et à temps partiel (travaillant moins que la semaine normale) octroient moins d'avantages aux derniers. Il arrive souvent que la convention ne leur accorde rien d'autre que le salaire[34]. Dans le second cas, plusieurs conventions améliorent la protection accordée après un certain nombre de mois ou d'heures de service[35].

Il faut souligner, en conclusion, la tendance de trois conventions à accorder l'égalité de statut aux salariés réguliers à temps partiel.

L'administration provinciale

Le décret vise au-delà de 30 000 fonctionnaires de la fonction publique québécoise.

1) Les situations de travail

Le décret introduit une première distinction entre les fonctionnaires à partir de l'obligation par la Loi de la fonction publique d'être nommé par concours à un poste régulier. Ainsi les employés temporaires et permanents, ayant réussi à se qualifier par concours, sont affectés à des postes réguliers. Les employés temporaires deviendront permanents, une fois complétée leur période de probation dont la durée varie selon le type d'emplois mais dont la moyenne est de six mois. Les autres, n'ayant pas emprunté la filière précédente, sont considérés comme des employés occasionnels. Non choisis par voie de concours, ils n'occuperont pas un poste régulier, et seront affectés à des travaux de nature temporaire. Si le travail, non planifié, a un caractère irrégulier, il sera confié à des employés occasionnels sans droit de rappel. Dans le cas contraire où le travail apparaît de façon régulière, par exemple le traitement des déclarations de revenus, il sera réservé aux travailleurs occasionnels avec droit de rappel.

En plus de cette division, le décret définit l'emploi à temps complet et à temps partiel. Le premier exige de son occupant une prestation de 35 heures par semaine alors que le second sera d'une durée inférieure. Cette distinction crée, si l'on ne tient pas compte des employés temporaires en instance de devenir permanents, six principales catégories réelles : celles des travailleurs permanents à plein temps et à temps partiel (dont plusieurs étaient à plein temps auparavant), celles des travailleurs occasionnels à plein temps avec et sans droit

---

(34) La ville de Gatineau et le Syndicat des cols bleus de Gatineau (le salarié est ici considéré comme un occasionnel) ; la ville de Laval et le S.C.F.P. (le salarié est désigné comme un intermittent) ; la ville de Blainville et le S.C.F.P. (deux conventions visant les cols bleus et les cols blancs considèrent ces travailleurs comme des partiels temporaires) ; la ville de Sherbrooke et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la ville de Sherbrooke (le salarié est considéré ici comme un temps partiel).

(35) La ville de Gatineau et le Syndicat des cols blancs de Gatineau ; la ville de Jonquière et le Syndicat des employés municipaux de Jonquière ; la ville de Longueuil et le S.C.F.P. (cols blancs) ; la C.U.M. et le syndicat des fonctionnaires municipaux (cols blancs : ici le fonctionnaire auxiliaire se voit reconnaître une priorité d'embauche si une fois inscrit sur la liste d'éligibilité, il accomplit 840 heures régulières) ; la ville de Hull et l'Association des employés municipaux de la Cité de Hull (cols blancs : la convention inclut les temporaires à long terme dans son champ d'application sauf pour quatre clauses).

de rappel et, enfin, celles des occasionnels à temps partiel avec et sans droit de rappel.

2) Les statuts de travail

Les travailleurs permanents sont situés à l'extrémité supérieure de l'échelle et les travailleurs occasionnels sans droit de rappel embauchés pour moins d'un an, à l'autre. Entre les deux, on trouve les travailleurs occasionnels avec droit de rappel et ceux sans droit de rappel engagés pour plus d'un an. Le critère de la durée hebdomadaire du travail ne joue pas puisque les travailleurs à temps complet et à temps partiel jouissent, à peu de différences près des mêmes avantages à l'intérieur de chacune des catégories[36].

Les écarts entre les travailleurs permanents et occasionnels situés aux échelons intermédiaires reposent sur les conditions de travail suivantes, réservées aux premiers : le cumul de l'ancienneté (pour d'autres fins que le classement sur la liste de rappel), la progression des mesures disciplinaires assortie du droit de contester en utilisant la procédure de griefs, les mouvements de main-d'oeuvre, la stabilité de l'emploi et le placement de la main-d'oeuvre, la sécurité d'emploi, la participation aux activités de développement des ressources humaines, le congé sans traitement, le régime de retraite, la réorientation professionnelle nécessitée par une incapacité physique.

En ce qui concerne les deux catégories d'employés occasionnels, les différences concernant leur statut sont introduites principalement par les dispositions sur la progression des mesures disciplinaires assortie du droit de grief, le paiement des jours pour agir comme juré, les congés fériés spéciaux et de maladie.

Conclusion

Du point de vue des situations de travail, on ne peut assimiler les deux niveaux de l'administration publique. Dans les conventions des municipalités et villes, la tendance est à la reconnaissance de trois catégories. Cette approche semble avoir pour but de distinguer, parmi les travailleurs non réguliers, les salariés qui accomplissent, sur une base non permanente, la semaine normale de travail et ceux qui travaillent pendant un nombre d'heures inférieur. Dans la fonction publique provinciale, ce n'est pas tant la dénominaton des catégories qui frappe que les critères utilisés pour les définir. D'autres secteurs d'activités comprennent en effet des travailleurs permanents et occasionnels ; cependant, la fonction publique est le seul secteur où l'apparition régulière d'une activité non continue est à l'origine de la création de deux catégories particulières.

Sur le plan des statuts, les deux sous-secteurs, malgré leurs différences, sont inspirés par une approche commune. Au niveau local, la différenciation concernant le statut est évidente. Dans la fonction publique, on constate que l'ampleur des différences entre chacune des catégories introduit une démarcation nette entre les travailleurs permanents et les autres.

10.7 Conclusion

Même si l'analyse fait ressortir une grande diversité entre les conventions collectives, nous allons tenter, en conclusion, d'identifier les tendances lourdes concernant les situations de travail et les différences entre les statuts des salariés.

1) Les situations de travail

Un des principaux résultats de l'analyse est de montrer que le nombre de catégories de travailleurs est très varié et est souvent spécifique à certains des secteurs étudiés. Pour prendre l'exemple des secteurs les plus opposés, on constate en effet de grandes différences entre ceux de l'enseignement et la fonction publique provinciale, caractérisés par la multiplication des catégories, et ceux des activités manufacturières ou le transport qui ont opté pour une réduction sur ce plan. Aussi, nous ne tenterons pas de rechercher des caractéristiques macrosectorielles de ce point de vue ; cette démarche mènerait à une trop grande simplification dont la principale conséquence serait d'affaiblir l'analyse décomposée effectuée au niveau de chacun des grands secteurs d'activités. Nous ferons plutôt ressortir les tendances qui peuvent se dégager au niveau de la dénomination et des définitions des nombreuses catégories et ce, malgré cette grande diversité du nombre de catégories.

La première tendance, et en même temps la plus forte parce qu'elle caractérise chacune des conventions étudiées, est l'identification de salariés réguliers à plein temps. Qu'ils soient titulaires de postes, comme dans le secteur para-public, ou rattachés à une classe d'emploi, comme dans le secteur privé, ceux-ci travaillent à plein temps sur une base régulière. Même si les conventions réfèrent presque toujours à la semaine normale de travail pour définir le travailleur à plein temps, la durée du travail est variable. Habituellement comprise entre 35 et 40 heures, elle peut même ne représenter que 21 heu-

---

(36) Le critère joue quelquefois. Par exemple, chez les permanents, seuls les temps complets peuvent obtenir un congé sans traitement à traitement différé. De plus, pour avoir le droit de profiter du régime d'assurance sur la vie, le temps partiel doit travailler régulièrement plus de 25 % de la semaine normale.

res par semaine comme dans le cas des chauffeurs affectés au transport d'écoliers.

Cette première catégorie est toujours accompagnée d'une ou de plusieurs autres catégories qui forment le groupe qui participe occasionnellement à la population active. À l'instar de la classification statistique, les conventions montrent que ce groupe n'est pas homogène mais comprend plusieurs types de travailleurs. Même si les conventions complètent parfois la division utilisée au niveau le plus macroscopique en précisant davantage les critères, elles révèlent une même difficulté à spécifier, par une dénomination unique, chaque catégorie réelle de travailleurs.

Parmi les nombreuses catégories désignant les salariés qui participent occasionnellement à la population active, celle des travailleurs réguliers à temps partiel est sans doute la plus univoque. Il arrive souvent que ces travailleurs soient désignés par l'expression travailleurs à temps partiel. Rappelons d'abord que cette catégorie est surtout présente dans les conventions du secteur tertiaire et presqu'absente dans celles du secteur des activités manufacturières. Dans tous les cas, ces travailleurs ayant complété leur période de probation sont considérés comme des travailleurs réguliers et offrent, comme les précédents, leur prestation de travail sur une base régulière pour une durée inférieure cependant à la semaine normale de travail[37]. Même si leur statut peut être considéré, du point de vue juridique, identique à celui des travailleurs réguliers à plein temps parce qu'ils ont un contrat à durée indéterminée, ils font partie du deuxième groupe en vertu de leur participation réduite, évaluée ici sur une base hebdomadaire, au marché du travail. Ils représentent donc un premier type de travailleurs qui participent occasionnellement à la population active.

Une autre catégorie, la plus répandue après celle des travailleurs réguliers à plein temps, désigne les travailleurs temporaires, définis dans quelques conventions comme travailleurs surnuméraires à temps partiel ou occasionnels[38]. Même s'ils ne sont pas toujours définis de la même façon, l'analyse a permis de dégager une tendance forte sur ce plan. On a pu remarquer, en effet, que leur définition ne repose jamais sur le critère du nombre d'heures effectuées, hebdomadairement ou non, mais presque toujours sur celui des motifs pour lesquels on a recours à leurs services. Comme ils sont embauchés pour remplacer les travailleurs absents et pour pallier un surcroît de travail ou accomplir un travail non coutumier, la dénomination est assez extensive et vise plus d'un type de salariés. Par exemple, s'il remplace un travailleur régulier à plein temps, le travailleur temporaire sera appelé à accomplir la semaine normale de travail et le contraire dans le cas de celui à temps partiel. De plus, comme il y a parfois de longues absences, des travailleurs temporaires occupent un poste à l'année longue. Dans le cas des remplaçants, les conventions collectives sont plutôt libérales en n'imposant pas de contraintes temporelles. Ainsi, quatre catégories réelles de travailleurs temporaires peuvent être distinguées à partir de cet exemple, en tenant compte de la durée de la prestation et du nombre d'heures effectuées par semaine : longue et courte durées à plein temps et longue et courte durées à temps partiel. On ne soulignera jamais trop que les travailleurs temporaires désignent des travailleurs à plein temps et à temps partiel. Faisant partie d'une catégorie dans les conventions, les travailleurs temporaires seront classés dans des catégories différentes aux fins du recensement.

Le second motif aide à préciser le critère essentiel qui du point de vue temporel distingue le travailleur temporaire des autres. Les conventions qui justifient le recours à ces travailleurs par le surplus de travail ou du travail inhabituel ne précisent à peu près jamais le terme de l'embauche sauf pour indiquer qu'elle doit être temporaire. Nous avons pu identifier toutefois des cas où, contrairement à la situation qui prévaut pour les remplacements, un délai est imposé ayant pour effet d'entraîner soit le licenciement du travailleur temporaire, soit l'augmentation du nombre de travailleurs réguliers. Même si nous nous trouvons fondamentalement devant la même situation que dans le cas des remplacements en permettant la coexistence de plusieurs catégories réelles, la référence au caractère temporaire de l'embauche ou la fixation d'une durée-limite dans le second cas révèle une grande sensibilisation des définitions au critère de la durée du travail. Dans les faits, cette dénomination désigne les travailleurs auxquels les entreprises peuvent avoir recours à n'importe quel moment de l'année et qui ont un contrat à durée déterminée sans précision du terme toutefois. Il s'agit, en termes juridiques, d'un contrat à durée déterminée *dies incertus*. Cette interprétation est renforcée par les rares conventions qui reconnaissent différents types de travailleurs temporaires. En effet, pour prendre le cas des infirmières, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel, celles qui sont temporaires sont engagées « sur une base temporaire (on notera ici l'indétermination du terme) et pour une période déterminée ».

---

(37) Même si la grande majorité des conventions indiquent une durée inférieure à la semaine normale, certaines précisent un nombre d'heures fixe, 20 ou 24 en l'occurrence.

(38) Le plus bel exemple, dans ce dernier cas, est le décret de la fonction publique provinciale où les travailleurs occasionnels forment l'une des catégories.

Les salariés occasionnels constituent une autre catégorie ne participant pas de façon régulière à la population active. Si l'on fait exception des conventions qui assimilent cette catégorie à celle du travailleur temporaire, la notion désigne les travailleurs dont l'embauche est temporaire et la durée connue. Un des meilleurs exemples provient du secteur du commerce en gros de l'épicerie dont quelques conventions spécifient le statut du travailleur occasionnel par la détermination de la date de la fin de son engagement. Il semble, de plus, que cette notion vise des périodes d'embauche très courtes, ne dépassant guère deux ou trois mois. Elle permet ainsi d'opérer une première division parmi les travailleurs temporaires.

Quelques conventions ajoutent les travailleurs saisonniers aux catégories précédentes. Dans presque tous les cas, l'expression est réservée à l'embauche de travailleurs pendant la saison estivale, la plupart du temps pour remplacer les travailleurs réguliers en vacances.

Deux remarques viendront conclure cet essai de synthèse sur les situations de travail. La première concerne la politique protectionniste des conventions envers les travailleurs réguliers à plein temps. De nombreuses conventions cherchent, en effet, à contrôler l'évolution des situations de travail en interdisant de recourir à d'autres catégories de travailleurs pour éviter la multiplication des catégories. La seconde est le caractère polysémique des termes utilisés. Même si l'exemple du salarié à temps partiel pourrait être donné, le meilleur est sans doute celui des employés surnuméraires qui vise des salariés réguliers chez les chauffeurs d'autobus et des travailleurs temporaires dans les autres secteurs. Ces différences font ressortir la fragilité d'une analyse exclusivement documentaire des conventions collectives.

2) Les statuts de travail

En ce qui concerne les statuts de travail, les conventions distinguent trois catégories de travailleurs : travailleurs réguliers à plein temps, réguliers à temps partiel et les autres.

a) Les travailleurs réguliers à plein temps

Toutes les conventions étudiées comprennent des travailleurs réguliers à plein temps. Ils constituent la catégorie principale puisqu'ils occupent un emploi jugé indispensable pour permettre à l'entreprise d'assurer sa fonction de production. Au risque de forcer un peu l'interprétation, on pourrait prétendre qu'ils constituent le noyau central de la structuration des conventions collectives. Plusieurs d'entre elles paraissent avoir été conçues en référence exclusive à cette catégorie de travailleurs. Cette situation explique, selon nous, la grande difficulté de certaines conventions à s'adapter, du point de vue de la détermination des conditions de travail, au phénomène de l'émergence de nouvelles catégories de travailleurs.

Constituant la pierre d'assise des conventions, cette catégorie profite de toutes les clauses et plus particulièrement de celles qui lui sont exclusives dans la plupart des cas : garantie d'heures de travail, priorité dans le choix de la date des vacances et l'octroi du temps supplémentaire, avantages sociaux, congés fériés ou spéciaux, assurance-salaire à long terme, congés de formation et congés sans solde. Même s'ils ne sont pas les seuls à en bénéficier, les travailleurs réguliers à plein temps profitent de la clause sur la sécurité d'emploi en vigueur dans le secteur para-public. Enfin, on a pu remarquer qu'un grand nombre de conventions reconnaissent la préséance aux travailleurs réguliers à plein temps s'ils sont en concurrence avec d'autres catégories au sujet de l'application d'une clause. De plus, des conventions indiquent qu'ils sont les derniers à pouvoir être mis à pied et les premiers à être rappelés.

b) Les travailleurs réguliers à temps partiel

Le résultat peut-être le plus original de l'analyse des conventions collectives concerne cette catégorie de travailleurs. Le nombre de situations et de statuts de travail qu'elle recouvre démontre l'intérêt à décomposer cette catégorie.

Même si cette catégorie se retrouve surtout dans les conventions du secteur tertiaire, autant public que privé, toutes les conventions qui identifient de façon explicite ou non des travailleurs réguliers à temps partiel accordent à ces derniers un statut que l'on pourrait qualifier d'intermédiaire par rapport à ceux du travailleur régulier à temps plein et des autres. Cette tendance générale est particularisée, cependant, selon la nature des secteurs d'activités. Indiquons d'abord que la rémunération, au prorata, n'est jamais un critère de différenciation. Dans le secteur privé, les travailleurs réguliers à temps partiel se distinguent de leurs homologues à plein temps au niveau de certaines conditions de travail. Les travailleurs réguliers à temps partiel reçoivent un salaire horaire. Contrairement aux travailleurs réguliers à plein temps, ils n'ont pas la garantie d'un nombre réel mais minimum d'heures de travail, ne profitent pas des clauses sur la protection du revenu et de l'emploi, jouissent rarement de l'ensemble des clauses sur les congés (fériés, mobiles et de formation), ne peuvent à peu près jamais prendre de congé sans solde et sont

presque toujours exclus de la clause sur les libérations syndicales. Dans le cas d'un certain rapprochement entre les catégories, ils peuvent être placés sur une liste d'ancienneté spécifique[39] qui régit surtout l'assignation au travail, et soumis à la clause qui permet aux travailleurs réguliers à plein temps de faire valoir leur droit de priorité. Dans le secteur para-public et plus spécialement celui des hôpitaux, peu de clauses divisent les deux catégories. Elles profitent toutes deux d'à peu près les mêmes clauses et surtout de la plus distinctive sur la sécurité d'emploi.

Même si le degré de rapprochement entre les deux catégories est parfois très grand, il y a rarement parité parfaite[40]. La présence généralisée d'une différence à l'égard des statuts est peut-être attribuable à la méthodologie utilisée pour la sélection des conventions collectives. On se souviendra que nous avons choisi les conventions dont une partie seulement des dispositions visait les travailleurs à temps partiel. La différenciation apparaît ainsi comme le résultat d'un choix méthodologique. Pour vérifier si tel était le cas, nous avons analysé une vingtaine de conventions dont le recueil du ministère indique que la totalité des clauses couvrent les salariés à temps partiel. Le but était d'identifier avec précision quel type de salariés à temps partiel fait l'objet d'une telle couverture.

Sur dix-huit conventions du secteur tertiaire (hébergement, entretien d'édifices et services divers) choisies au hasard[41], quinze montrent que ce sont les salariés réguliers à temps partiel, désignés de cette façon, qui profitent intégralement de la convention collective. Même si nous n'avons pas vérifié le caractère représentatif de l'échantillon, ces résultats viennent confirmer avec plus de force la tendance à une plus grande valorisation des travailleurs de cette catégorie. Comme l'échantillon est composé surtout de conventions des secteurs de l'hébergement et de l'entretien des édifices, il faut se garder de trop généraliser. En effet, l'étendue de la couverture peut être imputée, en partie du moins, au faible niveau des conditions de travail qui caractérise ces travailleurs syndiqués. Malgré cette réserve, nous pensons qu'une étude plus poussée des conventions collectives accordant une telle couverture dégagerait des conclusions qui se rapprocheraient des tendances observées dans cette recherche.

c) Les autres catégories

En plus des catégories précédentes, les conventions visent des travailleurs d'appoint définis comme des travailleurs temporaires, surnuméraires, occasionnels ou saisonniers. Dans tous les cas, et surtout celui des travailleurs temporaires assignés à des remplacements, on trouve des salariés à temps plein et à temps partiel.

Malgré l'existence de deux approches, l'une par inclusion, accordant la protection de quelques clauses seulement et, l'autre par exclusion, ne reconnaissant que deux ou trois clauses, les conventions collectives marginalisent le statut du travailleur temporaire. Même si cette tendance est générale, les secteurs public et parapublic se distinguent un peu du secteur privé en valorisant davantage cette catégorie de salariés.

Sur le plan du salaire, la tendance est d'accorder la parité avec les travailleurs réguliers en fonction du poste occupé. Générale dans les secteurs public et parapublic, cette tendance l'est beaucoup moins dans le secteur privé. Nous avons été en effet assez surpris de constater le nombre élevé de conventions qui accordent soit le taux de salaire du poste lors de l'embauche, soit, plus fréquemment, un taux inférieur à celui des travailleurs réguliers.

Les clauses sur les avantages sociaux sont aussi appliquées de façon différente dans les deux secteurs. Dans le secteur public et para-public, les congés, par exemple, sont accordés aux travailleurs temporaires à condition qu'ils coïncident avec une journée de travail et que les travailleurs aient été présents au travail les jours précédents. La pratique semble s'être institutionnalisée à l'effet de monnayer les avantages sociaux plutôt que de les donner en nature en majorant (souvent de 17 %) la rémunération. Dans le secteur privé, il semble que la majorité des conventions accordent le même traitement aux travailleurs temporaires. Toutefois, ils sont souvent exclus de l'application de cette clause et se trouvent ainsi protégés par la Loi sur les normes du travail. Comme les conventions sont généralement plus généreuses, leur exclusion leur fait ainsi perdre trois ou quatre jours de congé.

---

(39) Parfois, ils font partie d'une même liste avec les travailleurs à temps plein. Leur désignation comme travailleurs à temps partiel, produit toutefois le même effet.

(40) Il ne faut pas oublier ici que l'application de la convention est toujours faite au prorata des heures travaillées dans le cas des travailleurs à temps partiel.

(41) Il s'agit des dix-huit conventions suivantes : L'Hôtel-motel Universel (Québec) ; Le Baron Motor Hotel ; Auberge des Gouverneurs (Baker Hotel) ; Hôtel Chicoutimi ; Ritz Carlton Inc. ; Hotel Loews le Concorde ; Motel Richelieu ; Hotel-motel Universel (Drummondville) ; Service sanitaire Frontenac ; Service d'Entretien d'édifices M.R. ; Service sanitaire C.D.J. Inc. ; Campeau Corporation ; Sanibec (Trois-Rivières) ; Sanibec (Sherbrooke) ; Promovex Inc. ; Entreprise de nettoyage Marcel Labbé Inc. ; Le Syndicat des employés de bureau des enseignants ; le Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay-Lac St-Jean ; le S.E.R.M.I.

Du point de vue des avantages sociaux, les travailleurs temporaires de tous les secteurs sont privés de congés de perfectionnement, de congés sans solde et, dans le para-public, du congé sabbatique. De plus, ils ne profitent pratiquement jamais des mesures de protection du revenu et de l'emploi. Il faut ici retenir qu'ils sont aussi généralement exclus des régimes de retraite.

Les travailleurs temporaires peuvent accumuler de l'ancienneté mais ils ne peuvent utiliser cette clause à la défaveur des travailleurs réguliers. Elle sert, entre eux, pour l'appel et l'assignation du travail ainsi que l'obtention du statut de travailleur régulier. À ce sujet, les travailleurs temporaires se voient presque toujours accorder la priorité sur les personnes extérieures à l'entreprise.

Plusieurs conventions les font profiter de la clause sur le temps supplémentaire. Rappelons qu'ils sont les derniers à s'en faire offrir puisque les travailleurs réguliers ont la priorité. De plus, comme le travail supplémentaire n'entraîne de majoration du salaire qu'après la réalisation du nombre normal d'heures, cette clause n'a d'effet pratique que pour les travailleurs temporaires à plein temps. Même s'ils peuvent utiliser la procédure de grief dans les cas où elle est applicable, ils ne peuvent jamais contester leur congédiement. De plus, il y a quelques cas où ils ne jouissent pas de la clause imposant la progression des mesures disciplinaires. En terminant, soulignons que le statut des travailleurs temporaires de longue durée est de plus en plus valorisé et ce, surtout dans le secteur public et para-public.

Deux principales conclusions peuvent être dégagées au terme de cette analyse des situations et des statuts de travail à partir des décrets et des conventions collectives.

La première concerne les situations de travail. L'analyse des décrets et des conventions collectives montre qu'il est inutile de rechercher des tendances macrosectorielles en ce qui concerne le nombre des catégories de travailleurs tellement le phénomène semble particulier à plusieurs des sous-secteurs étudiés. On se souviendra que c'est là l'une des grandes conclusions que nous avons tirées de l'étude des conventions. Nous n'avons peut-être pas assez fait ressortir, toutefois, que cette conclusion caractérise aussi les secteurs régis par décret. Il suffira de rappeler les grandes différences entre le secteur de l'industrie manufacturière (on pourrait ajouter le camionnage, la distribution du pain et les musiciens) où les travailleurs ne sont pas distingués sur la base du temps travaillé et les secteurs des agences de sécurité et de l'entretien d'édifices où on retrouve jusqu'à quatre catégories de travailleurs.

La seconde conclusion est la grande similitude entre les décrets et les conventions collectives au sujet des statuts de travail. La tendance des conventions à reconnaître trois statuts principaux est aussi présente dans les décrets. La stratification est en effet la même. Les travailleurs réguliers à plein temps sont les plus avantagés. Viennent ensuite les travailleurs réguliers à temps partiel et, loin derrière, les travailleurs temporaires. La seule exception concerne l'uniformité des conditions de travail imposée par décret dans le secteur manufacturier, ceux du camionnage (région de Québec) et de la distribution du pain. Des vérifications ont montré toutefois que ces secteurs d'activités (comme ceux de la distribution du pain et de la production de cercueil) uniformisent les conditions de travail parce qu'ils ne comprennent souvent qu'une seule catégorie, celle des travailleurs réguliers à plein temps.

Même si, dans le cas des conventions collectives, elle repose sur un plus grand nombre de clauses, la différenciation est introduite par les mêmes conditions de travail : les congés fériés et spéciaux, les congés-maladie et le nombre de semaines de vacances annuelles. On pourrait ajouter, que sur le plan de la reconnaissance des heures supplémentaires, les décrets sont plus avantageux car certains définissent le temps normal sur une base quotidienne. Ainsi, les salariés à temps partiel ne sont pas discriminés. Dans le domaine de la rémunération, deux tendances co-existent : l'une caractérisée par l'uniformité et ce, surtout dans le secteur public et para-public ; et l'autre par la différenciation.

Nous avons montré, autant dans l'analyse des conventions collectives que dans celle des décrets (secteurs des services), que le contenu des conditions de travail engendre une opposition entre les travailleurs réguliers à plein temps et les travailleurs temporaires. De plus, lorsqu'il y a présence de travailleurs réguliers à temps partiel les conditions de travail de ces derniers se rapprochent grandement de celles des travailleurs à plein temps. Des données plus macroscopiques sur le salaire incitent à la prudence quant à la généralisation de ce pattern de différenciation à l'ensemble de la population active.

Les données les plus intéressantes à ce sujet sont celles qui permettent de comparer les moyennes de salaire horaire des travailleurs, selon qu'ils sont des travailleurs

réguliers à plein temps, à temps partiel ou occasionnels. Des données en ce sens ont pu être obtenues de Statistique Canada à partir d'une enquête spéciale réalisée en janvier 1982 dans le cadre de l'EPA[42].

Sous-catégories de salariés	Total	Femmes	Hommes
Réguliers à plein temps	9,13 $	7,74 $	9,85 $
Réguliers à temps partiel	7,23 $	6,93 $	8,00 $
Occasionnels à plein temps	7,43 $	6,32 $	8,13 $
Occasionnels à temps partiel	6,27 $	6,24 $	6,32 $

Ces données concernent tous les salariés payés à l'heure, syndiqués ou non. On peut y observer que le plus important écart de salaire horaire moyen s'établit beaucoup plus entre les salariés réguliers à plein temps, d'une part, et toutes les autres sous-catégories de salariés, d'autre part, qu'entre les travailleurs réguliers et occasionnels. Cet écart est cependant beaucoup plus considérable chez les hommes que chez les femmes, rendant ainsi le fait de travailler régulièrement à plein temps relativement moins intéressant économiquement pour celles-ci. Cette faiblesse relative de l'incitation économique pourrait jouer défavorablement, notamment, dans le cas des femmes mariées ayant des enfants et pour lesquelles le travail régulier à plein temps représente souvent des complications et des coûts supplémentaires (frais de garderie, etc.).

Par ailleurs, toujours chez les hommes, il y a aussi un très gros écart entre le travailleur occasionnel à temps partiel et les autres, occasionnels ou réguliers, alors qu'on ne constate pas un phénomène semblable chez les femmes.

Il est impossible dans le cadre des données disponibles d'expliquer de tels écarts. Ainsi, ces données ne référant d'aucune manière aux postes de travail occupés, on ne peut pas dire si ces différences dans le salaire horaire moyen résultent de la nature même des emplois (qualifications requises, degré de complexité, etc.) occupés par les différentes catégories de travailleurs ou si, au contraire, elles traduisent des discriminations systématiques basées sur le sexe et le statut d'emploi.

---

(42) Statistique Canada, compilation spéciale des données de L'Enquête sur la population active.

Quatrième partie

**Les situations et statuts de travail :
la position de divers acteurs devant
la Commission consultative sur le travail**

Chapitre XI
La position des parties

Lors de ses audiences publiques, la Commission consultative sur le travail a reçu 242 mémoires dans lesquels différents groupes, associations, coalitions et individus ont exprimé leurs points de vue sur plusieurs aspects de la vie au travail. Les mémoires consistent essentiellement à décrire la situation actuelle en rapport avec un ou plusieurs aspects du travail et à présenter, au moyen de propositions d'actions, les changements souhaités pour l'améliorer. Nous présenterons, dans ce chapitre, la position des intervenants concernant le premier thème, celui des statuts de travail ; thème qui a été retenu par la Commission consultative sur le travail et précisé à la page 13 du document de consultation publié en août 1984 en vue de la préparation des audiences publiques :

> Le travail prend différentes formes qui donnent lieu à divers statuts de travail : travail à temps plein, travail à temps partiel, travail régulier, travail occasionnel, travail saisonnier, travail à domicile, travail à temps partagé, double emploi, etc. Ces différents statuts comportent des conditions de travail particulières et ils ne sont pas tous encadrés également par la loi ou les conventions collectives. Enfin, selon les occupations, les secteurs d'activité, les fluctuations économiques et les changements apportés à l'organisation du travail, ces statuts de travail peuvent régresser ou prendre de l'expansion, une même personne pouvant passer, dans son travail, d'un statut à l'autre.

Dans la description de ce thème, la Commission fait ressortir deux dimensions principales des statuts de travail : leur évolution (régression ou expansion) et les conditions de travail (légales, conventionnelles et autres) qui les caractérisent. Cette distinction, qui correspond aux grands axes du modèle développé dans la première partie du rapport, a guidé l'analyse des mémoires. Aussi la présentation des propositions des intervenants comprendra deux parties : l'une concerne l'évolution souhaitée par rapport aux situations de travail, l'autre les statuts, c'est-à-dire les conditions dont on aimerait les voir dotées.

11.1 L'évolution des situations de travail

Les intervenants n'ont pas accordé la même importance à chacun des trente-quatre thèmes de consultation proposés par la Commission. Nous estimons à 15 % la proportion des mémoires qui ont touché, de près ou de loin, à l'évolution des situations de travail. Les intervenants les plus sensibilisés à ce thème sont les centrales syndicales, différentes associations ou coalitions représentant les femmes, les jeunes ou les personnes handicapées, et le Conseil du Patronat du Québec.

Deux approches ressortent de l'ensemble des interventions sur ce thème. L'une consiste à traiter de l'évolution des situations de travail, et plus particulièrement du temps de travail partagé et du cumul d'emplois, en référence au droit au travail, l'autre, traitant directement de certaines situations dont celles du travail à temps partiel, du travail à domicile et du travail au noir.

11.1.1 Le droit au travail

Même si plusieurs intervenants recommandent d'adopter le principe du droit au travail[1] dans toute discussion sur l'évolution des statuts de travail, ils ne s'entendent pas tous pour donner le même sens à leurs propositions. Des divergences, parfois minimes, existent en effet quant à la primauté de ce droit et quant à la stabilité et la rémunération des emplois.

La primauté du droit au travail

Deux tendances peuvent être identifiées parmi les interventions qui précisent la signification du principe du droit au travail. La première considère ce droit comme étant absolu[2] à l'instar des droits à la vie, à l'éducation, au logement et à la propriété. Pour consacrer le caractère fondamental de ce droit, certains de ses promoteurs

---

(1) Pastorale du diocèse de Rouyn ; Conseil diocésain de pastorale du diocèse de Gatineau-Hull ; Confédération des Syndicats Nationaux ; Fédération des Travailleurs des Pâtes et Papiers (C.S.N. Saguenay Lac St-Jean) ; Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail ; Corporation Professionnelle des Conseillers d'Orientation du Québec ; Maison des Jeunes du Regroupement d'Aide à la Jeunesse de Rouyn-Noranda ; Fédération des Femmes du Québec ; Syndicats du secteur de l'Enseignement de la région de Québec ; Syndicats des Travailleuses et Travailleurs de l'Enseignement du Nord-Ouest québécois ; Table de concertation des Organismes provinciaux de Promotion des droits et intérêts des Personnes handicapées du Québec ; Fraternité des policiers de la CUM ; Groupement des organismes des personnes handicapées du Saguenay ; Partance – Projet Extension d'Emploi et Immigration du Canada ; Conseil du Patronat du Québec ; Fédération des Travailleurs du Québec ; Conseil du Statut de la Femme ; Action communautaire alternative (Sherbrooke) ; Union des Teamsters du Québec ; Groupe Action-Travail.

(2) Union des Teamsters du Québec ; Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Enseignement du Nord-Ouest québécois ; Fraternité des policiers de la CUM.

souhaitent le voir inscrit dans la charte des droits et libertés de la personne[3]. D'autres ne jugent pas ce droit comme étant absolu mais l'assimilent plutôt à l'objectif du plein emploi[4] :

> Le droit au travail ne peut avoir un sens absolu ce qui signifierait concrètement qu'un citoyen pourrait exiger un travail particulier et forcément qu'un employeur serait obligé de lui offrir un tel travail ... Le principe du droit au travail (...) rappelle plutôt le devoir pour l'ensemble de la société de poursuivre l'objectif du plein emploi ...[5]

La stabilité du travail

Absolu ou non, le droit au travail est toujours exprimé en référence à la nature des emplois nécessaires à son application. En dehors du Conseil du Patronat du Québec, tous s'accordent pour reconnaître que la stabilité[6] du travail est un objectif souhaitable. Même si quelques intervenants favorisent le travail à plein temps comme modèle[7], les propositions ne sont pas très explicites à ce chapitre. Nous croyons, néanmoins, pouvoir affirmer, à la lecture des mémoires, que le sens de cette proposition est de permettre au travailleur de toujours pouvoir compter sur un emploi à temps plein. Même si certaines affirmations laissent croire que d'autres formes de travail peuvent être envisagées, notamment le travail à temps partiel, il reste que le travail à temps plein est présenté comme la solution idéale :

> ... reconnaître comme un droit fondamental en prenant pour acquis que le travail à temps complet répond davantage à l'exercice de ce droit que le travail à temps partiel.[8]

Le Conseil du Patronat du Québec traite de cette dimension du droit au travail en référant à la sécurité d'emploi qu'il croit non absolue, mais relative :

> Nous croyons qu'il est plus réaliste (et plus compromettant aussi) de remplacer ces formules, par trop politiques, par des objectifs qui ont un sens concret, à savoir le plein emploi et une sécurité relative d'emploi. Ce sont là des objectifs pour l'ensemble d'une société ; notre devoir concret dans la perspective de ces objectifs, c'est de coordonner les moyens dont nous disposons pour nous en approcher le plus possible.[9]

Un travail rémunéré

Six intervenants réclament le droit à un travail rémunéré[10]. Unanimes quant à l'objectif, ils se divisent en deux groupes quant aux moyens pour l'atteindre. Le premier propose une redéfinition du travail pour y inclure certaines activités, dont celles accomplies au foyer et, le cas échéant, les rémunérer[11] :

> Pourquoi ne définit-on pas le travail comme une activité profitable à d'autres membres de la société ? Un tel élargissement de la notion de travail permettrait d'inclure tout le travail bénévole, le travail au foyer, en leur accordant une reconnaissance et une valeur sociale, sinon économique (...). Il serait aussi possible d'aller plus loin et d'explorer toutes les modalités possibles pour que toutes ces activités bénéfiques à la société aient une reconnaissance financière.[12]

Le second groupe mise sur les emplois actuellement rémunérés en revendiquant soit leur multiplication, soit leur plus grande accessibilité pour des catégories de la population exclues de la main-d'oeuvre active. Dans ce dernier cas, les associations représentant les femmes, les jeunes ou les personnes handicapées exercent une action soutenue pour obtenir des mesures favorisant l'égalité d'accès au travail. Ici, le travail au foyer est conçu dans la perspective d'une nouvelle définition des rôles entre conjoints afin de permettre aux femmes d'accéder, à l'extérieur, à un travail rémunéré.

Quelle que soit leur position à l'endroit des caractéristiques liées au travail, les intervenants avancent certaines formules pour procurer un emploi à un plus grand nombre de travailleurs. Ici les positions sont opposées. D'une part, les associations représentatives des travailleurs au sens large prônent une réduction du temps de travail, généralement sans perte de salaire, en évoquant l'efficacité de certaines mesures comme celle du travail partagé. D'autre part, les associations patronales rejettent la plupart des propositions précédentes et favori-

---

(3) Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail ; Action communautaire alternative de l'Estrie.

(4) Conseil du patronat du Québec ; Fédération des Travailleurs du Québec.

(5) Conseil du patronat du Québec, Mémoire à la C.C.T., page 80.

(6) F.T.Q. ; C.S.N. ; Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de L'Enseignement du Nord-Ouest québécois

(7) Union des Teamsters du Québec ; Conseil d'Intervention pour l'Accès

(8) C.I.A.F.T., Mémoire à la C.C.T.

(9) C.P.Q., Mémoire à la C.C.T., page 81.

(10) C.S.N. ; F.F.Q. (Conseil régional de Montréal) ; Pastorale du diocèse de Rouyn ; Conseil diocésain de pastorale du diocèse de Gatineau-Hull ; F.T.Q. ; Conseil du Statut de la Femme.

(11) Pastorale du diocèse de Rouyn ; Conseil diocésain de pastorale du diocèse de Gatineau-Hull.

(12) Pastorale du diocèse de Rouyn, Mémoire à la C.C.T., page 1.

sent l'adoption d'une politique de véritable création d'emplois. Comme l'argumentation de l'opposition patronale s'est exprimée de façon très explicite, nous présenterons successivement le point de vue des protagonistes sur les trois aspects des propositions ouvrières : le principe de la réduction du temps de travail, le maintien du salaire et les formules concrètes proposées.

Le principe de la réduction du temps de travail

Deux arguments sont avancés par les associations représentant les travailleurs pour réclamer une réduction du temps de travail, soit par une augmentation du nombre de jours de congé ou de vacances ainsi qu'une diminution de la semaine de travail.

1° Le principal objectif est la création d'emplois. Même si les impacts possibles sur l'emploi ne sont pas toujours démontrés[13], ceux-ci sont présentés dans la perspective d'une plus grande distribution du travail. Pour garantir les effets escomptés, des associations revendiquent le contrôle de l'utilisation des heures disponibles[14] :

> Bien sûr, la création d'emplois suite à la réduction du temps de travail n'est pas automatique. Il y a d'importantes variations, entre autres, selon le secteur ; ... La création d'emplois dépend aussi de l'efficacité des contrôles appliqués sur les échappatoires, telles l'augmentation du temps supplémentaire et la sous-traitance.[15]

Parmi les mesures de contrôle, c'est l'utilisation des heures supplémentaires qui est suggérée le plus souvent[16].

2° Les effets de la réduction du temps de travail sont souvent considérés comme bénéfiques pour le travailleur dont la semaine ou l'année de travail est écourtée. La mesure lui permettrait de diversifier ses activités[17] et, dans le cas de certaines modalités (programmes de pré-retraite ou fonctions de fin de carrière), de moduler son temps de travail d'après sa capacité de travailler[18].

Du côté patronal, trois principaux arguments fondent une forte opposition au principe de la réduction du temps de travail comme moyen de création d'emplois.

1° Pour créer de l'emploi, la réduction du temps de travail nécessite l'interchangeabilité des travailleurs de façon à ce que ceux qui cherchent un emploi puissent occuper adéquatement les postes libérés partiellement dans les entreprises. Or le patronat nie l'existence d'une correspondance entre les qualifications des uns et les exigences des autres :

> Il serait plus facile de multiplier les emplois en réduisant le temps de travail, si tous les travailleurs étaient interchangeables. Mais ce n'est pas le cas. Un grand nombre de personnes ont perdu leur emploi parce que le développement technologique a rendu périmée leur formation.[19]

2° L'embauche de travailleurs engendrée par la réduction du temps de travail augmente les coûts de l'entreprise et réduit d'autant sa position concurrentielle. Même si une partie de l'argumentation porte sur la demande du maintien de la rémunération pour ceux dont le nombre d'heures est diminué, il reste que, pour les employeurs, l'effet recherché par les associations ouvrières entraîne inévitablement des coûts et ce, même si la mesure est accompagnée d'une diminution de salaires :

> Réduire les heures de travail même avec une réduction des salaires obligera les entreprises à embaucher d'autres travailleurs et ainsi à augmenter les coûts généraux et entraînera des coûts de prestation tels les régimes des rentes, les contributions de l'employeur à la C.S.S.T. ...[20]

Ce scénario, évoqué par l'Association des Manufacturiers, entraîne des coûts supplémentaires évalués par le Conseil du Patronat du Québec à 0,5 % du total des coûts de l'entreprise[21]. En plus d'affaiblir la position concurrentielle de l'entreprise, ces coûts, minimes en comparaison de ceux qu'entraînerait l'application de la mesure sans perte de salaire, sont aussi perçus comme une menace aux emplois actuels :

> La répartition du volume de travail disponible entre un plus grand nombre de travailleurs entraînerait des coûts supplémentaires qui devraient être justifiés économiquement ; sinon, la capacité con-

---

(13) Fédération des Femmes du Québec ; Pastorale sociale du diocèse de Rouyn-Noranda ; Projet d'intégration des femmes de l'Outaouais ; Conseil diocésain de pastorale du diocèse de Gatineau-Hull ; C.S.F.

(14) Groupe Action-Travail ; F.T.Q. ; C.S.N. ; Fédération des Syndicats autonomes.

(15) C.S.N, Mémoire à la C.C.T., p. 140-141

(16) C.S.N. ; F.T.Q. ; Groupe Action-Travail ; Fédération des syndicats autonomes.

(17) F.T.Q., Rapport à la Commission Wallace, p. 6 ; Pastorale du diocèse de Rouyn.

(18) Fraternité des policiers de la CUM.

(19) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 14, nº 163.

(20) Association des Manufacturiers canadiens (Division Québec), Mémoire à la C.C.T.

(21) C.P.Q., Notes documentaires, vol. 15, nº 176, page 12.

currentielle de l'entreprise serait amoindrie et, à plus ou moins long terme, d'autres emplois seraient menacés.[22]

Ainsi, le résultat obtenu serait l'inverse de celui recherché. Cette éventualité est évoquée, toutefois, surtout dans la perspective du maintien de la rémunération. En effet, même réelle, cette éventualité n'est pas inéluctable, car les employeurs proposent de compenser les coûts engendrés par l'embauche de nouveaux travailleurs par une certaine réorganisation du travail et une application plus souple des conventions collectives dans le cadre de discussions entre partenaires sociaux.

3° Pour le patronat, l'évolution de la productivité conditionne la possibilité de réduire les heures de travail. Il ajoute que c'est d'ailleurs ce facteur qui explique historiquement la baisse progressive du temps de travail :

> Même si la situation économique actuelle est loin d'être reluisante, il y a lieu de croire que cette tendance à la réduction des heures de travail se maintiendra, à long terme, mais dans la mesure seulement où les gains de productivité le permettent.[23]

Le maintien des salaires

Du côté des travailleurs, les propositions, sauf deux[24], contiennent une demande quant au maintien des salaires[25]. À part la F.T.Q., qui justifie sa revendication par le partage inégal de la hausse de la productivité[26], les mémoires déposés à la Commission sont plutôt allusifs à ce sujet. C'est pourquoi nous avons utilisé une étude récente de la C.S.N. qui a le grand avantage de présenter l'essentiel de l'argumentation syndicale[27]. La première raison à l'origine de la revendication correspond au désir des travailleurs, démontré par des enquêtes, d'obtenir une réduction du temps de travail sans perte de salaire[28]. La seconde est la stagnation, voire la diminution, au cours des trois dernières années, du pouvoir d'achat. La troisième, enfin, est la faiblesse des coûts encourus par l'application de la mesure. La C.S.N. estime que la réduction immédiate de la semaine de travail de 40 à 35 heures avec pleine compensation entraînerait pour les entreprises une hausse des coûts de 8 à 9 %, et de 2,75 % annuellement si la mesure était appliquée progressivement sur une période de trois ans[29]. La réduction du temps de travail avec pleine compensation représente donc un coût réel pour l'entreprise ; cependant, ce coût est très inférieur aux estimations patronales[30] et implique concrètement une distribution moins inégalitaire des profits et de la richesse[31].

Du côté patronal, l'opposition repose essentiellement sur l'évolution des coûts de l'entreprise. On a vu plus haut que le patronat se déclare plutôt contre la réduction du temps de travail même sans maintien du salaire parce que celle-ci entraîne inévitablement une augmentation des coûts. Il ne croit pas tellement aux moyens suggérés pour compenser cette hausse parce que leur application nécessite l'accord de la partie syndicale[32]. Cette opposition devient intense lorsque la mesure est analysée en référence au maintien du salaire. Ici la revendication syndicale est considérée, surtout si elle est satisfaite immédiatement, irréaliste, utopique, voire chimérique[33] et, par conséquent, parfaitement irrecevable[34]. Le patronat évalue à environ 20 % l'augmentation des coûts consécutive à la réduction de la semaine de travail de 40 à 35 heures sans perte de salaire. Résultat qui produirait un effet inverse à celui désiré :

> La réduction de la semaine de travail de 40 heures à 35 heures avec pleine compensation salariale est une utopie et ne créera pas les emplois escomptés par le monde syndical (...) Toute réduction importante ou non de la semaine de travail n'a aucun effet sensible sur la croissance de l'emploi. Elle a plutôt des effets inverses.[35]

Un certain nombre d'entreprises n'auraient d'autre choix que de fermer leurs portes[36]. Quant aux autres, elles utiliseraient, comme le prévoient des études réalisées en Europe et aux États-Unis, différentes mesures[37] pour maintenir le volume de leur main-

---

(22) C.P.Q., Notes documentaires, vol. 14, n° 163, page 14.

(23) C.P.Q., Notes argumentaires, vol 15, n° 176, page 9.

(24) F.S.S.A. ; Fédération des Syndicats Autonomes.

(25) C.S.N. ; F.T.Q. ; Conseil du Statut de la Femme ; Groupe Action-Travail ; Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.)

(26) F.T.Q., Mémoire à la C.C.T., page 108.

(27) C.S.N., Pour du travail, pour mieux vivre, réduisons notre temps de travail, février 1985.

(28) Idem, pages 54 et 55.

(29) Idem, page 57.

(30) Idem, page 56.

(31) Idem, page 58.

(32) C.P.Q., notes argumentaires, vol. 14, n° 163, page 14.

(33) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 15, n° 176, page 9.

(34) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 14, n° 163, page 14.

(35) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 15, n° 176, pages 11 et 12

(36) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 15, n° 176, page 10.

(37) Les mesures identifiées sont les suivantes : accroissement des efforts de rationalisation, investissements supplémentaires, sous-traitance, heures supplémentaires, réduction de la production, retard ou annulation d'achat d'équipements, introduction de nouveaux systèmes de rémunération au rendement ou à la productivité, etc.

d'oeuvre et n'envisager qu'en dernier recours l'embauche de travailleurs.

Les formules concrètes proposées

Les intervenants se sont exprimés sur deux formules concrètes concernant une plus grande distribution du travail : le travail partagé et le cumul d'emplois.

En ce qui concerne le *travail partagé*, la majorité des onze mémoires qui y réfèrent y sont favorables, mais en ont une conception qui l'assimile au principe de la réduction du temps de travail[38]. D'autres favorisent une formule qui retient de la conception précédente la réduction du temps de travail, mais en y ajoutant l'idée du partage du temps libéré entre deux ou plusieurs personnes[39] :

> La deuxième forme de travail à temps partagé (celle qui nous intéresse le plus) consiste à diviser un poste de travail à temps plein de même que les responsabilités correspondantes entre deux ou plusieurs travailleurs. Par exemple, un salarié à l'approche de sa retraite pourrait travailler trois jours-semaine et donner les deux jours vacants (partage du poste) à un nouvel employé plus jeune qui assume les mêmes tâches et les mêmes responsabilités.[40]

Enfin, un seul mémoire désigne la formule du travail partagé, instituée au niveau fédéral à partir du Fonds d'Assurance Chômage[41]. À ce sujet, d'autres documents montrent que les organisations syndicales émettent plusieurs réserves et ce, pour des raisons diverses[42]. Quant au Conseil du Patronat, il reconnaît que la formule apporte des avantages aux employeurs en leur permettant de conserver leur main-d'oeuvre qualifiée, mais la considère comme une solution temporaire reliée à des conditions économiques conjoncturelles[43].

Le *cumul d'emplois* fait l'unanimité contre lui. Deux options sont proposées. L'une, de portée générale[44], vise, à défaut d'une suppression, une limitation du double emploi soit par législation[45], soit par des sanctions sévères[46]. L'autre est spécifique et limite l'interdiction du cumul d'emplois aux travailleurs à revenus élevés[47] et aux salariés de l'État, étant donné que dans ce dernier cas, ils sont les seuls dont le cumul d'emplois peut être identifié et, partant, contrôlé[48].

11.1.2 L'évolution du travail à temps partiel, du travail au noir et du travail à domicile

Les intervenants ont exprimé leurs points de vue sur l'évolution de trois situations : le travail à temps partiel, le travail au noir et le travail à domicile.

Le travail à temps partiel

Les mémoires traitent du travail à temps partiel plutôt dans l'optique d'une amélioration des conditions de travail – question qui sera étudiée dans la prochaine partie du chapitre – que dans celle de son évolution future. C'est pourquoi nous avons complété l'analyse des positions des intervenants à ce sujet en utilisant des documents présentés à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Commission Wallace).

Les positions sont rarement extrêmes. Même si des inconditionnels – pour ou contre – peuvent être identifiés, la majorité se situe en deçà de ces limites soit en occupant une position intermédiaire – en n'étant ni pour ni contre – soit en penchant plutôt pour l'expansion ou la régression de cette situation de travail. Nous présenterons toute la gamme des positions en partant des plus favorables et en faisant ressortir les raisons qui les appuient.

La *position la plus favorable* à l'expansion du travail à temps partiel est sans contredit celle du Conseil du Patronat du Québec :

> Toute loi ou tout règlement dont l'objectif serait d'imposer des limites artificielles au développement des emplois à temps partiel serait un non sens économique. Le résultat, bien loin d'assurer

---

(38) Table de concertation des organismes de travail de la région de Québec ; Table de concertation des Organismes provinciaux de Promotion des Droits et Intérêts des Personnes Handicapées du Québec ; Fédération des Femmes du Québec (Conseil régional de Montréal) ; Fédération de la Métallurgie (C.S.N.) ; Fédération des Unions de Familles ; Centre Émersion ; F.S.S.A.

(39) Groupe Action-Travail ; Office de Pastorale familiale du Diocèse de Québec.

(40) Groupe Action-Travail, Mémoire à la C.C.T.

(41) Groupe Action-Travail

(42) C.S.D., Évaluation du travail partagé, le 19 avril, 1983. F.T.Q., Politique de la F.T.Q. sur la réduction du temps de travail, juin 1984, page 9. C.S.N., Pour du travail, pour mieux vivre, réduisons notre temps de travail, février 1985, pages 29-32.

(43) C.P.Q., Notes argumentaires, vol. 14, Nº 163, page 4.

(44) F.T.Q. ; ENGAJ ; Groupe d'intervention de gestion de Ressources Humaines ; F.S.S.A.

(45) Groupe d'intervention de gestion de Ressources Humaines, Mémoire à la C.C.T.

(46) F.S.S.A., Mémoire à la C.C.T.

(47) Table de concertation des Organismes Jeunesse-Travail, Mémoire à la C.C.T.

(48) Mémoire déposé à la C.C.T. par Liliane Potvin.

> une protection à quiconque, serait de réduire l'activité économique, la productivité et la richesse collective.[49]

Pour l'association patronale, le travail à temps partiel est d'abord une conséquence du développement économique et apparaît ainsi inéluctable pour toute société qui désire progresser. Il permet ensuite de moduler la demande de travail et d'améliorer la productivité par la plus grande souplesse conférée ainsi à l'entreprise. Enfin, il offre aux individus une plus grande liberté de choix quant au temps consacré au travail[50]. Même si elle est moins élaborée, la position des Conseillers en Relations Industrielles peut aussi être classée dans cette catégorie :

> Le droit au travail est un droit fondamental. Toute intervention gouvernementale devrait avoir pour but de protéger ce droit et non de le restreindre. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui concerne le travail à temps partiel, qu'il soit régulier ou occasionnel. Non seulement est-il nécessaire pour le fonctionnement et la rentabilité de nombreuses entreprises, mais il correspond aussi au besoin d'une grande partie de la population.[51]

D'autres intervenants présentent un point de vue qui, tout en étant favorable à l'expansion du travail à temps partiel, paraît moins inconditionnel que le précédent. Le Réseau d'Action et d'Information pour les Femmes en fournit un bon exemple en conditionnant le développement du temps partiel au libre choix des travailleurs :

> Nous croyons donc que le temps partiel est la solution idéale pour plusieurs personnes et que tout doit être fait pour le favoriser. (...) Tout d'abord, donc, disons que nous privilégions le libre choix[52].

Ce principe amène l'organisme à demander que toute entreprise ayant suffisamment d'employés soit tenue d'offrir à des travailleurs à plein temps du travail à temps partiel s'ils le désirent en fractionnant, à la limite, des postes à plein temps :

> Lorsqu'il y a un nombre suffisant d'employés, nous suggérons l'obligation, pour l'employeur, d'offrir à un certain nombre de personnes travaillant à temps plein la possibilité de passer au temps partiel, si elles le désirent. Il pourrait donc être obligatoire de transformer quelques postes à temps plein en postes à temps partiel, si les employés le souhaitent.[53]

Comme le libre choix est la pierre angulaire de cette position, on ne se surprendra pas de constater que celle-ci repose sur une argumentation en quatre points, qui tient compte de l'intérêt du travailleur :

1° Le travail à temps partiel atténue les effets négatifs du monde du travail tels la fatigue, l'ennui et le stress.

2° Il permet de satisfaire des besoins spécifiques à certaines catégories de travailleurs, par exemple aux femmes, de se libérer en partie des contraintes du travail au foyer.

3° Il assure une meilleure qualité de vie en diversifiant les activités du travailleur.

4° En rendant le travailleur plus satisfait, il garantit une amélioration de la productivité et permet ainsi aux employeurs d'y trouver leur intérêt.

Deux organismes semblent indécis quant à l'évolution souhaitable du travail à temps partiel et présentent une position qui peut être considérée comme neutre[54] :

> Choisi volontairement, il répond aux besoins des travailleuses et travailleurs. Cependant, on peut se demander s'il est réellement souhaitable et des réserves ont été fréquemment exprimées à son sujet.[55]

Suit une pléiade d'organisations très défavorables à l'égard du travail à temps partiel[56]. Opposées à cette forme de travail, elles cherchent à restreindre son développement et à ne tolérer son existence que dans les seuls cas où elle répond au désir des travailleurs[57]. Même si chaque organisation ne les invoque pas toutes, six raisons principales expliquent, au total, cette attitude :

1° Le travail à temps partiel est souvent considéré comme du travail précaire à l'instar du travail temporaire, occasionnel, surnuméraire et à la pige[58].

---

(49) C.P.Q., Mémoire à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, août 1982, page 8.

(50) Idem, pages 6 et 7.

(51) Corporation des C.R.I., Mémoire à la C.C.T.

(52) R.A.I.F., Mémoire à la C.C.T.

(53) Idem, page 4.

(54) C.S.D., A.F.E.A.S.

(55) A.F.E.A.S., Mémoire à la C.C.T.

(56) F.T.Q. ; C.S.F. ; C.S.N. ; C.E.Q. ; Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail.

(57) C.S.N. ; F.T.Q.

(58) F.T.Q., Mémoire à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, septembre 1982, page 1.

S'il connaît une expansion depuis les dernières années en dépit de ce caractère, c'est qu'il constitue le seul terme acceptable d'une alternative dont l'autre est le chômage et la misère.(59)

2° Les emplois à temps partiel sont peu qualifiés, monotones et sans espoir de promotion.

3° Ils sont occupés par des catégories spécifiques de la main-d'oeuvre et principalement les femmes. À ce sujet, le phénomène semble toucher surtout, chez les hommes, les étudiants pour qui l'activité principale n'est pas le travail, mais les études.

4° Comme il procure de faibles revenus, il ne peut, contrairement à une idée répandue, améliorer la qualité de vie.

5° Comme le confirme le nombre de travailleurs qui désirent travailler à plein temps, il ne correspond pas pour plusieurs à un choix individuel, mais constitue plutôt la contrepartie de l'absence du type de travail souhaité.

6° Il profite surtout aux employeurs en leur permettant de réduire les coûts, d'améliorer le rendement et même de prévenir la syndicalisation de leur personnel(60).

Malgré leur opposition à ce type de travail, ces organismes s'entendent pour reconnaître qu'il peut être toléré pour quelques rares motifs(61) dont le plus courant est le désir des travailleurs. Cette tolérance n'entraîne pas toutefois, même dans ces cas, un changement d'attitude. En effet, l'opposition de principe est réaffirmée avec force(62) et précisée dans le cas des femmes en y reliant les avantages, que ces dernières reconnaissent parfois au travail à temps partiel, à la discrimination qu'elles subissent au sein de la société(63). De plus, un contrôle est proposé en demandant d'interdire le fractionnement d'un poste à plein temps pour créer des emplois à temps partiel(64).

La position la plus défavorable est celle de la coalition regroupant cinq organisations syndicales dont trois ont déposé des mémoires à la C.C.T.(65). Cette coalition développe un point de vue très critique à l'égard du travail à temps partiel autour des arguments précédents. Sa position peut être jugée plus négative car elle ne semble pas admettre le principe du libre choix pour le travailleur niant ainsi au travail à temps partiel toute raison d'être.

Le travail au noir

Les intervenants qui ont évoqué le travail au noir devant la Commission sont unanimes à le condamner et à souhaiter sa disparition(66). Les mesures suggérées pour y arriver sont rarement générales et formulées presque toujours par rapport à des secteurs où cette forme de travail s'est le plus développée. La seule mesure, qui est générale, propose d'imposer de lourdes amendes aux employeurs qui encouragent et acceptent le travail au noir, sans préciser par quels mécanismes ces derniers pourraient être découverts(67). Les autres mesures concernent soit l'industrie du vêtement où un renforcement de la réglementation du travail à domicile est souhaité(68), soit le secteur de la construction où une amélioration des services d'inspection de l'O.C.Q., un élargissement des pouvoirs des représentants syndicaux et un plus grand contrôle de l'émission des permis d'entrepreneurs permettraient sinon de faire disparaître, du moins d'endiguer le phénomène(69).

Le travail à domicile

Quatre interventions visent l'évolution du travail à domicile(70). Toutes manifestent une opposition non pas de principe, mais une opposition reliée aux conditions dans lesquelles il se pratique, souvent apparentées au travail au noir. Contrôlé et mieux réglementé, ce type

(59) F.T.Q., idem, page 3.

(60) C.E.Q., Mémoire à la C.C.T.

(61) Le Conseil du Statut de la Femme mentionne que le travail à temps partiel doit être limité aux seuls cas où il s'avérerait strictement nécessaire (Mémoire à la C.C.T.).

(62) F.T.Q., Mémoire à la Commission d'enquête sur le temps partiel, p. 9 C.S.N., Mémoire à la Commission d'enquête sur le temps partiel.

(63) C.S.N., idem, p. 6.

(64) C.E.Q., Mémoire à la C.C.T. Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail.

(65) Coalition de l'intersyndicale formée de cinq organisations syndicales, Mémoire à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, septembre 1982.

(66) C.S.D., F.T.Q., C.S.N. ; Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) ; Comité des Femmes de l'Hirondelle ; Table de concertation des travailleurs des communautés culturelles.

(67) Table de concertation des travailleurs des communautés culturelles, Mémoire à la C.C.T.

(68) C.S.D., Mémoire à la C.C.T.

(69) C.S.N., Les chantiers noirs, 1984

(70) C.S.D. ; Union Internationale des Ouvriers de Vêtement pour Dames ; Conseil du Travail de l'Outaouais (F.T.Q.) ; Conseil du Statut de la Femme.

de travail est jugé utile et présenté comme une formule intéressante pour la main-d'oeuvre féminine :

> La C.S.D. est contre le travail au noir. La C.S.D. est contre l'état actuel du travail à domicile. Mais il ne faut pas se le cacher, pour plusieurs travailleuses, particulièrement les mères de famille, le travail à domicile est une formule intéressante ; elle permet de mener à la fois des activités domestiques productives (prendre soin des enfants, du foyer ...) et des activités rémunérées. En conséquence, ce qui préoccupe ce n'est pas le travail à domicile en soi, mais le fait qu'il soit actuellement du travail au noir.(71)

Pour améliorer la situation et assurer ainsi le maintien du travail à domicile, trois solutions sont avancées. La première consiste à repenser, sans en indiquer les lignes directrices cependant, la problématique de la sous-traitance et du recours au travail à domicile(72). La seconde, à rendre obligatoire l'inscription des travailleuses à domicile et à revoir les mécanismes d'inspection actuels(73). La troisième, à favoriser la syndicalisation, surtout dans les secteurs les plus touchés par le phénomène, dans l'optique d'une plus grande réglementation législative et contractuelle(74).

11.2 Les statuts de travail

Les interventions sur les statuts de travail sont plus nombreuses et couvrent un plus grand nombre de formes de travail que dans le cas de l'évolution des situations de travail. Sept formes ou types de travail ont été identifiés : le travail à temps partiel, saisonnier, à domicile, domestique, au foyer, de collaboration et agricole. Nous présenterons les positions sur les conditions de travail que les intervenants souhaitent voir accorder aux travailleurs occupant ces différents emplois en commençant par celles qui ont un caractère général. Nous conclurons en regroupant dans une catégorie quelques positions visant des occupations spécifiques comme celles des mineurs, des travailleurs forestiers et des coopérateurs.

11.2.1 Les positions à caractère général

Certaines interventions proposent d'offrir une certaine protection à toutes les formes de travail par deux moyens différents : le Code du travail et la Loi sur les normes du travail. Dans ce dernier cas, la mesure vise à supprimer toute discrimination entre travailleurs occupant des situations différentes :

> Modifier la Loi sur les normes du travail pour que toutes et chacune de ses dispositions s'appliquent à toute personne travaillant pour un employeur, quel que soit son statut.(75)

Plusieurs groupes adoptent cette position en référence au travail précaire qui est toujours défini, à la limite, comme tout travail qui n'est pas à plein temps(76). La Loi sur les normes est présentée comme l'outil privilégié pour valoriser les conditions de travail des travailleurs dont l'emploi est précaire :

> Nous croyons aussi que compte tenu du développement extraordinaire qu'a connu et que connaîtra le phénomène de la précarisation du travail, la Loi sur les normes devrait comprendre des dispositions qui interdisent à tout employeur d'accorder aux salariés non-réguliers des droits et avantages inférieurs à ceux accordés aux salariés réguliers, en tenant compte évidemment du prorata du nombre d'heures travaillées.(77)

D'autres suggèrent aussi d'éliminer la discrimination entre travailleurs, mais en référant cette fois à d'autres critères. D'abord, entre hommes et femmes(78) en utilisant principalement la Loi sur les normes(79) et en y introduisant, au besoin, des dispositions imposant l'égalité de traitement en matière d'embauche, de progression des salaires et des opportunités de promotion(80). Ensuite entre travailleurs à faibles revenus et les autres. Ici, c'est plutôt la diminution que l'élimination des différences qui est recherchée(81). Enfin, entre les jeunes et leurs aînés en souhaitant que le salaire minimum soit le même pour tous(82).

11.2.2 Le travail à temps partiel

L'objectif recherché est de faire profiter le travailleur à temps partiel des mêmes avantages que ceux consentis au travailleur à plein temps en tenant compte, pour cer-

---

(71) C.S.D., Présentation à la Conférence sur l'industrie du vêtement, p. 1

(72) C.S.F., Mémoire à la C.C.T.

(73) C.S.D., Mémoire à la C.C.T.

(74) U.I.O.V.D., Mémoire à la C.C.T.

(75) Fraternité des Policiers de la CUM, Mémoire à la C.C.T.

(76) Conseil central du Bas St-Laurent (C.S.N.) ; Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqués ; F.T.Q. ; C.E.Q.

(77) C.S.N., Mémoire à la C.C.T.

(78) Fédération des Unions de Familles ; C.S.F. ; C.S.N. ; Fédération des Femmes du Québec.

(79) C.S.N. ; C.S.F.

(80) C.S.N., Mémoire à la C.C.T.

(81) Groupe Action-Travail, Mémoire à la C.C.T.

(82) Table de concertation des Organismes Jeunesse-travail, Mémoire à la C.C.T.

taines conditions de travail, du nombre d'heures travaillées[83]. Les intervenants émettent pour la plupart une déclaration générale prônant l'égalité du statut du travailleur à temps partiel et du travailleur à temps plein qu'ils concrétisent en se concentrant sur cinq points principaux : le salaire, les avantages sociaux, les horaires, l'ancienneté et l'accès aux postes à plein temps.

Le salaire

Tous ceux qui se prononcent sur ce sujet proposent l'égalité de salaire horaire entre salariés à temps partiel et à temps plein pour un travail équivalent[84]. Un organisme réclame que, dans les cas où l'ancienneté intervient dans le calcul de la rémunération des travailleurs à plein temps, la mesure soit étendue aux travailleurs à temps partiel[85].

Les avantages sociaux

La totalité des intervenants revendique l'extension, proportionnellement aux heures travaillées, des avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs à plein temps en référant le plus souvent aux vacances, congés fériés et congés de maladie. Trois groupes précisent que l'extension devrait être intégrale dans le cas de la sécurité d'emploi, du perfectionnement et de l'achat de police d'assurance sur la vie ou d'invalidité[86].

Les horaires

La plupart suggèrent de garantir un nombre minimum et maximum d'heures de travail hebdomadaire[87]. Dans le premier cas, une mesure générale est souhaitée sauf par un groupe qui suggère de fixer le seuil minimal en fonction des heures effectuées habituellement par les travailleurs à plein temps dans la même entreprise[88]. Dans le second cas, l'objectif est de déterminer un point de référence pour le calcul et la rémunération des heures supplémentaires. Les associations sont nombreuses à déplorer l'absence, dans la législation, d'une disposition qui normaliserait, à l'instar du travail à plein temps, la durée du travail à temps partiel. Enfin, devant les changements fréquents apportés aux horaires des travailleurs à temps partiel, un organisme revendique la stabilité sur ce plan[89].

L'ancienneté

Des intervenants demandent d'uniformiser l'application du critère de l'ancienneté entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel dans le cas d'augmentations de salaire, de mises à pied et de rappel au travail[90]. On préconise encore une fois que le calcul de l'ancienneté ne se fasse pas de façon absolue en utilisant une norme arbitraire pour définir une année d'ancienneté, mais se fasse à partir du nombre normal d'heures effectuées par les salariés à temps plein occupant un poste semblable dans la même entreprise[91]. Une deuxième demande est formulée par la C.E.Q. pour que l'on tienne compte, dans l'obtention de la permanence par les enseignants, des années travaillées à temps partiel et non seulement de celles effectuées à plein temps[92].

L'accès à un poste à plein temps

Sept mémoires prônent l'accès prioritaire des travailleurs à temps partiel aux postes à temps plein[93] en recommandant, dans un cas, de tenir compte de l'ancienneté[94].

Pour réaliser l'uniformité des conditions de travail entre travailleurs à temps partiel et à temps plein, la voie royale proposée est une législation qu'on cherchera, du côté syndical, à compléter, par la négociation collective au niveau des entreprises. Même si l'unanimité se fait pour reconnaître que la législation est le moyen par excellence pour améliorer la situation, les intervenants utilisent trois approches différentes. Un certain nombre favorise d'abord une intervention sur l'ensemble des lois pour tenir compte du travailleur à temps partiel :

> Il faut que les législations du travail leur reconnaissent des conditions de travail égales à celles des employés réguliers.[95]

---

(83) Corporation Professionnelle des Conseillers en Orientation du Québec ; C.S.N. ; C.E.Q. ; F.T.Q. ; Table de concertation des Organismes provinciaux de Promotion des Handicapés ; C.S.F. ; Centre Émersion ; A.F.E.A.S. ; R.A.I.F.

(84) Corporation des Conseillers en Relations Industrielles ; Fédération des Unions de Familles ; Fédération des Femmes du Québec ; F.T.Q. ; C.S.F. ; C.I.A.F.T.

(85) F.F.Q. (Conseil régional du Lac St-Jean), Mémoire à la C.C.T., p. 8

(86) F.F.Q. ; C.F.Q. ; F.T.Q.

(87) F.F.Q. ; Fédération des Unions de Familles ; A.F.E.A.S. ; C.I.A.F.T. ; C.S.F.

(88) C.I.A.F.T., Mémoire à la C.C.T.

(89) F.T.Q., Mémoire à la C.C.T., page 17

(90) F.F.Q. ; C.S.F.

(91) F.F.Q. (Conseil régional Lac St-Jean), Mémoire à la C.C.T., p. 7

(92) C.E.Q., Mémoire à la C.C.T.

(93) F.U.F. ; F.F.Q. ; F.T.Q. ; C.E.Q. ; A.F.E.A.S. ; C.S.F. ; C.I.A.F.T

(94) C.I.A.F.T.

(95) C.S.N., Mémoire à la C.C.T.

Le premier geste à poser est d'inclure le travailleur à temps partiel dans le champ d'application des différentes lois afin d'éliminer toute interprétation limitative :

> Le premier pas pour améliorer les conditions de travail à temps partiel pour tous les travailleurs est de reconnaître cette forme de travail dans les lois et les règlements concernant le travail.[96]

La seconde approche consiste à agir exclusivement sur les lois à portée générale. Seul à proposer cette approche, le Conseil du Patronat se méfie toutefois d'une intervention gouvernementale trop généreuse et n'accepte, jugeant satisfaisantes les loi actuelles, qu'une action ponctuelle :

> En général, les lois actuelles satisfont les exigences fondamentales de la justice. Si la preuve est faite que, sur certains points, les lois actuelles sont significativement moins efficaces dans le cas des employés à temps partiel, il y aura lieu d'ajuster les lois en conséquence sur les points précis qui auraient été mis en lumière. Il s'agit en fait de faire des ajustements sur mesure à la lumière des faits et de l'expérience, non pas de se laisser guider par le désir chimérique d'inventer des lois qui auraient tout prévu et permettraient de tout contrôler.[97]

Le Conseil du Patronat admet que les travailleurs à temps partiel devraient avoir des vacances payées proportionnellement aux heures travaillées, avoir droit à l'avis de cessation d'emploi s'ils travaillent régulièrement et pouvoir profiter des recours prévus à l'encontre des congédiements injustifiés.

Enfin, un dernier groupe suggère d'utiliser la Loi sur les normes du travail pour accorder une protection aux travailleurs à temps partiel[98] en commençant par les reconnaître explicitement dans la Loi[99].

En conclusion, il peut être utile de préciser qu'aucun intervenant n'a proposé une nouvelle loi spécifique au temps partiel.

11.2.3 Le travail saisonnier

Précisons, au départ, que les mémoires assimilent le travail saisonnier et le travail temporaire. Les principales interventions proviennent d'associations sectorielles d'employeurs et d'organisations syndicales du secteur de l'industrie forestière et concernent surtout l'article 82 de la Loi sur les normes du travail. Celui-ci prévoit qu'un salarié qui justifie d'au moins trois mois de service continu chez un employeur, sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée, a droit à un préavis écrit en cas de licenciement ou de mise à pied pour au moins six mois. Les associations d'employeurs s'entendent pour demander une application restrictive de cet article, affaiblissant du même coup la protection accordée au travailleur saisonnier. Trois formules sont avancées. D'abord exclure explicitement les entreprises saisonnières du champ d'application de l'article 82[100]. Ensuite, n'appliquer celui-ci que dans le cas des licenciements définitifs. Pour les autres, surtout s'ils impliquent des travailleurs syndiqués, la Loi devrait faire confiance aux parties qui régulariseraient toute cette question dans la convention collective[101]. Enfin, maintenir le principe du préavis, mais en laissant le soin aux parties d'en fixer le terme[102]. Les organisations syndicales ont une position opposée qu'elles exposent cependant en référence aux travailleurs qu'elles représentent plutôt qu'à l'ensemble des travailleurs saisonniers[103]. Elles demandent le maintien de l'article 82 pour les travailleurs de la forêt en indiquant dans la Loi que l'expression « contrat à durée déterminée » ne s'applique pas à ce secteur. L'une d'elles précise les problèmes rencontrés par ces travailleurs sur le plan de l'emploi, et par ricochet du revenu, et suggère aux employeurs d'augmenter le volume de travail par le biais de l'aménagement forestier[104].

Deux interventions individuelles concernent la reconnaissance de l'ancienneté après trois mois de service continu[105] et l'indexation du salaire au coût de la vie pour les travailleurs saisonniers[106].

11.2.4 Le travail à domicile

Cette forme de travail suscite très peu d'interventions sur le plan des statuts. Les rares propositions pour améliorer la situation des travailleurs à domicile sont diluées dans la description de leurs conditions pitoyables[107] et la critique du caractère clandestin de

---

(96) F.F.Q. (Conseil régional du Lac St-Jean) ; Mémoire à la C.C.T., p. 7

(97) C.P.Q., Mémoire à la Commission d'enquête sur le temps partiel, août 1982, p. 9

(98) C.S.F. ; R.A.I.F.

(99) R.A.I.F.

(100) Association des Industries Forestières du Québec.

(101) Association des Mines et Métaux du Québec ; Maison régionale de l'Industrie.

(102) Association des Manufacturiers du Bois de Sciage du Québec.

(103) Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) ; Fédération des Travailleurs forestiers du Québec.

(104) Fédération des Travailleurs forestiers du Québec.

(105) M. Jacques Beaupré.

(106) M. Marc Lafond.

(107) C.S.F.

leurs activités. Des groupes expriment leur inquiétude et réclament une réglementation des conditions d'exercice de ce travail[108] et une extension des lois sociales québécoises à ceux qui s'y adonnent[109], des immigrants dans bien des cas.

11.2.5 Le travail domestique

Les mémoires touchent à trois aspects du travail domestique associé dans tous les cas à la main-d'oeuvre féminine : les écarts entre les conditions de travail de ces travailleuses et les autres, l'exclusion actuelle de certaines catégories dans la Loi sur les normes du travail et la distinction courante entre travailleuses résidentes et non résidentes.

Les travailleuses domestiques

On demande, en premier lieu, que ces travailleuses puissent obliger légalement leur employeur à rédiger un contrat de travail stipulant les tâches à exécuter[110]. La pratique actuelle conduit, en effet, très rapidement à l'exploitation puisque le travail est rarement précisé à l'embauche. On souhaite, en second lieu, que la durée de la semaine de travail soit la même que pour les autres travailleurs. On ajoute de plus qu'il y aurait lieu de normaliser à huit heures la journée de ces travailleuses qui sont souvent obligées d'effectuer des journées de dix à douze heures[111]. En dernier lieu, on espère du législateur une action pour imposer le paiement des heures supplémentaires à temps et demi[112]. À ce sujet, un nouveau droit de refus est revendiqué visant cette fois la réalisation du temps supplémentaire avec l'interdiction pour l'employeur d'exercer des représailles[113].

L'exclusion de certaines catégories dans la Loi sur les normes du travail

La définition du travailleur domestique dans la Loi sur les normes du travail exclut les personnes dont la fonction est d'assurer la garde d'un enfant ou d'un adulte. Un autre problème résulte de l'application jurisprudentielle de cette définition qui établit le statut de la travailleuse à partir de sa fonction principale. Ainsi la travailleuse dont les travaux ménagers ne constituent pas la fonction principale ne peut être considérée comme une travailleuse domestique et, par conséquent, n'est pas couverte par la loi. On souhaite donc une modification de la Loi pour y inclure toute personne dont la fonction, même exclusive, est d'assurer la garde d'un enfant ou d'un adulte[114].

Le statut des résidentes et des non-résidentes

On revendique ici l'uniformisation du salaire et de la durée normale de la semaine de travail entre résidentes et non-résidentes. Ainsi le salaire ne serait plus 2,53 $ mais 4,00 $ l'heure et la semaine normale non plus de 53 heures, mais de 40 heures[115]. Comme mesure complémentaire, la travailleuse résidente aurait à acquitter elle-même les prix de la chambre et la pension, fixés toutefois par règlement comme c'est le cas actuellement[116].

11.2.6 Le travail au foyer

Toutes les associations représentant les femmes se prononcent sur le travail au foyer[117]. Elles décrivent, d'abord, l'état de dépendance des femmes au foyer, malgré leur contribution réelle et réclament des mesures qui leur assurent une certaine protection.

Le premier point que font ressortir ces associations est l'absence d'un statut pour les travailleuses au foyer, malgré l'exécution d'un travail. Actuellement, les femmes au foyer ne sont pas considérées comme des travailleuses malgré la production de nombreux services à l'intérieur du ménage qui, réalisés à l'extérieur, seraient rémunérés et comptabilisés dans le produit national brut du pays :

> Les femmes qui travaillent au foyer ne sont pas considérées comme des travailleuses. Elles ne font pas partie de la population active. On ne tient compte nulle part du travail effectué (...). La travailleuse au foyer fait du bénévolat à temps plein. Et pourtant, chacune des tâches accomplies : éducation, ménage, cuisine, soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, etc., est un travail reconnu quand il est accompli à l'extérieur du foyer.[118]

---

[108] C.I.A.T.F.
[109] Table de concertation des travailleurs des communautés culturelles
[110] Association du personnel domestique ; C.S.F.
[111] C.I.A.F.T.
[112] C.S.F.
[113] C.I.A.F.T.
[114] Association du Personnel domestique ; Comité des Femmes de l'Hirondelle ; Table de concertation des travailleurs des communautés culturelles ; Fédération des Unions de Familles, A.F.E.A.S.
[115] Association du Personnel domestique.
[116] C.S.F.
[117] C.S.F. ; A.F.E.A.S. ; Centre Émersion ; Collectif des Femmes de l'Abitibi-Témiscamingue.
[118] A.F.E.A.S. (région de Sherbrooke), Mémoire à la C.C.T.

Le second point est la conséquence de cette situation qui exclut les travailleuses au foyer des principales mesures de protection sociale :

> L'exercice du travail au foyer ne donne lieu à aucune protection sociale et n'est pas reconnu en cas de retour au marché du travail. Ainsi, en cas d'accident ou de maladie reliés aux tâches domestiques, la travailleuse ne peut pas compter sur une compensation sociale. À sa retraite, elle ne bénéficie de prestation de la Régie des Rentes qu'au décès de son conjoint et celle-ci est alors inférieure à la rente qu'il recevait. Si elle entre sur le marché du travail, l'expérience acquise au foyer n'est pas reconnue.(119)

Cette exclusion les rend ainsi dépendantes de leur conjoint dans bien des cas, ou de la société :

> (cette situation) entretient l'état de dépendance des femmes au foyer vis à vis le conjoint ou l'État advenant un décès ou une séparation«(120).

Pour améliorer leur situation, huit mesures sont proposées dont l'objectif est de procurer de la sécurité et un minimum d'autonomie financière.

1° Il faudrait accorder un statut légal à ces travailleuses en les intégrant dans les différentes législations(121), leur offrant ainsi les mêmes avantages qu'aux autres :

> ... on recommande d'accorder aux travailleuses au foyer un statut légal et social comme il est accordé à tout travailleur dans une société avec les mêmes avantages«(122).

Ce qui est recherché, ici, c'est une certaine sécurité et non le salaire, puisqu'un seul organisme y fait allusion et de surcroît dans une perspective à long terme(123). On s'interroge, par ailleurs, sur les raisons qui peuvent expliquer l'exclusion actuelle des femmes au foyer de la Loi sur les accidents de travail.

2° Une seconde mesure serait de reconnaître l'apport du travail au foyer à l'enrichissement de la nation en le comptabilisant dans le produit national brut(124).

3° Les travailleuses au foyer devraient pouvoir profiter des différents programmes de protection sociale. Même si plusieurs mesures sont évoquées comme les allocations de maternité, les congés de maladie et l'indemnisation en cas d'accidents, on attache une attention toute particulière aux prestations du Régime des Rentes du Québec.

4° Les lois fiscales pourraient être utilisées pour donner à la femme au foyer un début d'autonomie financière. Actuellement, c'est le conjoint qui profite de son statut de personne à charge par le biais d'une exemption d'impôt. Même si les associations féminines ne le déclarent jamais explicitement, nous croyons que les passages des mémoires concernant la législation fiscale vont dans le sens de l'octroi d'une parcelle d'autonomie financière aux travailleuses au foyer en leur versant des sommes d'argent comme dans le cas des allocations familiales.

> Il n'existe pas non plus au plan fiscal de reconnaissance financière pour le travail effectué par les travailleuses au foyer.(125)

5° L'expérience accumulée au foyer devrait être reconnue lors d'un retour sur le marché du travail(126)

6° Les femmes au foyer devraient avoir accès aux programmes de formation professionnelle et être admises aux programmes de prêts et bourses(127).

7° Un groupe propose de faire jouer aux associations féminines un rôle d'évaluation et de définition des tâches dans le domaine de l'emploi en collaboration avec les employeurs et les organismes gouvernementaux.

8° La dernière proposition est adressée directement à la Commission consultative sur le travail pour lui demander de prendre l'initiative de confier à des organismes gouvernementaux le soin d'entreprendre des recherches sur les meilleurs moyens d'étendre le champ d'application des lois du travail aux travailleuses au foyer(128).

11.2.7 Les femmes collaboratrices

L'Association des Femmes Collaboratrices est pratiquement seule à décrire, sur le plan légal, la situation

---

(119) C.S.F., Mémoire à la C.C.T., p. 12.

(120) A.F.E.A.S., Mémoire à la C.C.T., p. 36.

(121) Une association, le Collectif des femmes de l'Abitibi-Téminscamingue, demande d'inclure ce statut dans les seules législations concernant les femmes. Ces législations ne sont pas identifiées, toutefois.

(122) A.F.E.A.S., Mémoire à la C.C.T., p. 37.

(123) Centre Émersion.

(124) A.F.E.A.S., national et ses affiliés régionaux.

(125) A.F.E.A.S., région de la Mauricie, Mémoire à la C.C.T.

(126) C.S.F. ; A.F.E.A.S.

(127) A.F.E.A.S., C.S.F.

(128) C.S.F.

des femmes qui travaillent dans une entreprise appartenant à leur conjoint[129]. Leur travail est rarement rémunéré et à peu près jamais reconnu socialement, faute de statut.

La première série de problèmes découle de l'état actuel de la législation. D'abord en matière de droit conjugal, la loi reconnaît en effet que l'entreprise puisse, malgré l'union, appartenir exclusivement au conjoint. La femme collaboratrice est ainsi, dès le départ, placée dans un état de dépendance envers son conjoint qui fixe, suivant sa volonté, la nature et les conditions de la collaboration de son épouse. Cet état est maintenu, en cas de dissolution du mariage, en faisant dépendre la part qui lui revient du jugement d'un tribunal. De plus, l'exclusion des gains, provenant du travail commun des époux, des biens réservés en régime de communauté de biens est considérée comme une autre lacune de la loi. Ensuite en matière de droit successoral, comme le Code civil reconnaît la liberté totale de tester, la femme collaboratrice peut, comme bien des cas le démontrent, être exclue de la succession par son conjoint propriétaire. Cette éventualité est comparable aux nombreux cas de non compensation lors de la vente de l'entreprise.

Une deuxième série de problèmes est reliée au statut réel de la femme collaboratrice dans l'entreprise qui l'empêche de profiter de différentes mesures de protection sociale. Ni salariée, ni associée, il lui est pratiquement impossible de jouir de la protection de la législation du travail. De plus, elle ne peut s'inscrire à des cours rémunérés de formation professionnelle, ni bénéficier des services gouvernementaux de garde d'enfants en raison bien souvent de ses horaires de travail. À ce sujet, elle paraît pénalisée par les lois fiscales qui n'accordent pas la déduction de frais de garde d'enfants si le travail est exécuté dans la résidence familiale.

L'Association des Femmes Collaboratrices décrie la discrimination faite à ses membres et exige de les considérer comme les autres travailleurs faisant partie de la population active :

> Considérant que le statut des femmes collaboratrices doit être régi de manière à assurer autonomie et sécurité tout comme aux autres membres de la population active.[130]

Pour obtenir cette égalité de statut, deux solutions sont suggérées. L'une est l'adoption d'une loi cadre sur l'entreprise familiale dont l'objectif principal serait de donner un statut juridique à la femme collaboratrice. Un moyen simple serait de réactiver le projet de loi-cadre déposé en 1982 au Secrétariat d'état de la Condition féminine. L'autre consiste pour la Commission consultative sur le travail à créer un groupe d'étude sur la condition des femmes collaboratrices en lui demandant de tenir compte, dans ses recommandations, des lois européennes à ce sujet.

11.2.8 Le travail agricole

L'évolution de l'agriculture québécoise est caractérisée par le passage de l'entreprise familiale à l'entreprise industrielle et par conséquent par la multiplication du nombre de salariés. Or, la législation du travail marque le pas par rapport à cette évolution en n'accordant pas toute la protection nécessaire pour assurer des conditions de vie décentes à ces travailleurs. C'est pourquoi la seule revendication est axée sur la Loi sur les normes du travail pour y inclure les salariés agricoles afin de leur permettre d'obtenir au moins les conditions minimales de travail offertes à l'ensemble de la population active[131]. Un moyen simple pour y arriver serait d'étendre le champ d'application de la Loi aux entreprises ayant moins de quatre salariés[132].

11.2.9 Divers

Quelques propositions sont faites pour améliorer le statut de trois catégories de travailleurs : les mineurs, les travailleurs forestiers et les coopérateurs.

Le travailleur minier

Le travailleur minier n'a actuellement aucun statut au niveau de ce secteur. Aussi, comme une des caractéristiques de l'industrie est la fermeture des mines après leur épuisement, le travailleur minier perd tous les avantages que lui avait procurés son rattachement à une entreprise particulière. C'est pourquoi, l'Union des Métallos revendique un statut sectoriel pour ces travailleurs. Même si on reconnaît que la création d'un fonds minier vise cet objectif, on ajoute que d'autres solutions pourraient être appliquées. Par exemple, le gouvernement devrait s'inspirer de l'approche adoptée dans l'industrie de la construction et instaurer le système de la carte de compétence pour permettre au mineur de faire carrière dans son secteur[133].

---

(129) L'A.F.E.A.S. et la seule autre association à intervenir à ce sujet.

(130) A.F.C., Mémoire à la C.C.T., p. 17.

(131) C.R.A.T.A.Q., Mémoire à la C.C.T. : l'organisme vise les articles suivants : art. 3, paragraphe 1, sous-paragraphes a), b), c) ; art. 54, paragraphes 5 et 6 ; art. 77, paragraphe 6 ; art. 78, paragraphe 2 ; et art. 88.

(132) Idem

(133) Union des Métallos, Mémoire à la C.C.T.

Le travailleur en forêt

Le travail en forêt entraîne une insécurité financière par le biais de certaines conditions de travail imposées actuellement aux travailleurs. Deux approches sont suggérées pour remédier à cette situation. L'une est générale et consiste à faire précéder le redressement souhaité d'une vaste enquête sur l'ensemble du secteur[134], quitte à demander en attendant au gouvernement de ne pas accorder de permis de coupe de bois à un employeur dont les salariés n'ont pas de conditions de travail et de vie en forêt acceptables[135]. L'autre est ponctuelle et vise l'adoption immédiate de mesures précises. D'abord, abolir le salaire à forfait qui, en plus d'entraîner un rythme de travail qui ne lui est pas naturel, soumet, au plan financier, le travailleur à une grande insécurité en vertu des aléas de la coupe du bois : pluie, neige, topographie des terrains, qualité des arbres... ; ensuite obliger, au besoin par la Loi sur les normes du travail et le Code du travail, les compagnies forestières à fournir les outils de travail[136] et des camps forestiers sur leurs territoires de coupe[137]. Dans ce dernier cas, si la revendication ne peut être satisfaite, on demande aux compagnies forestières de défrayer le logement, la pension et le transport[138].

Le coopérateur

Le coopérateur a un statut peu défini dans les lois du travail de telle sorte que leur application est, dans leur cas, assez ambiguë. C'est pourquoi l'unique proposition concerne la clarification de leur situation juridique en leur donnant un statut spécifique qui tienne compte de leur condition de propriétaire[139]. Le principal objectif, même s'il n'est pas partagé par tous, est d'exclure par ce moyen le coopérateur du champ d'application du Code du travail[140].

---

(134) Fédération des Travailleurs Forestiers du Québec, Mémoire à la C.C.T.

(135) Yvon Lechasseur, F.T.P.F. (C.S.N.)

(136) F.T.P.F. (C.S.N.) ; Liliane Potvin.

(137) F.T.P.F.

(138) La F.T.P.F. suggère d'utiliser la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

(139) Mouvement des Coopératives de Travailleurs du Québec ; Comité provincial des coopératives de production.

(140) Association coopérative forestière régionale de la Gaspésie ; Conférence des coopératives forestières du Québec ; Comité consultatif des coopératives forestières du Saguenay-Lac St-Jean ; Mouvement des Coopératives de Travailleurs du Québec. La Fédération de la Métallurgie de la C.S.N. et la Société Coopérative des Produits électriques et de Moteurs demandent au contraire de tenir compte de la spécificité des coopérateurs dans le Code du travail.

Conclusion

Le résultat peut-être le plus important de cette analyse socio-institutionnelle de la population active est que les principales distinctions établies entre les travailleurs concernant les situations de travail correspondent à des différences importantes sur le plan des statuts de travail. L'inventaire statistique montre que la population active est composée actuellement de deux sous-groupes d'égale importance participant l'un à plein temps et l'autre partiellement au marché du travail.

L'analyse des décrets et des conventions collectives fait ressortir des différences profondes entre ces deux groupes sur le plan des conditions de travail et ce, au grand désavantage des travailleurs occasionnels et à temps partiel. Même si des nuances doivent être faites en fonction des secteurs, l'infériorité de statut des travailleurs occasionnels et à temps partiel est introduite habituellement par les clauses sur l'ancienneté, les congés de toutes sortes, les vacances annuelles, les régimes de retraite, la garantie d'heures de travail, le temps supplémentaire et même, dans plusieurs cas, la rémunération. À l'intérieur de cette tendance générale, les salariés à temps partiel travaillant sur une base régulière occupent une place intermédiaire qui les rapproche davantage des travailleurs réguliers à plein temps que des autres, cependant. Or, la particularisation de cette catégorie de travailleurs dans les textes conventionnels ne modifie à peu près pas la tendance générale au niveau de l'ensemble de la population active et ce, pour deux raisons. La première, indiquée au chapitre 4, révèle que les travailleurs réguliers à temps partiel ne représentent que 4 % de la main-d'oeuvre et, de ce fait, constituent une catégorie marginale. La seconde est qu'ils basculent dans le camp des autres travailleurs occasionnels si l'on tient compte, comme nous l'avons fait en conclusion de la troisième partie, des salaires horaires de tous les travailleurs, syndiqués ou non. Aussi la dichotomie dégagée – travailleurs participant à plein temps et travailleurs participant partiellement au marché du travail – résume-t-elle le mieux la situation générale de la population active actuelle du Québec.

En montrant, au chapitre 5, que les travailleurs occasionnels et à temps partiel sont souvent des jeunes et des femmes, la recherche révèle que les situations de travail qui entraînent une dévalorisation au plan du statut de travail ont tendance à être occupées par ces deux catégories. Dans le cas des jeunes, la tendance est très claire puisque, comme nous l'avons montré au chapitre 5, 70 % d'entre eux sont des travailleurs occasionnels et à temps partiel alors que cette proportion tombe à 43 % chez les adultes (25 ans et plus). Il faut préciser, cependant, que chez ces derniers, le sexe est un facteur discriminant puisque 54 % des femmes contre 35 % des hommes travaillent occasionnellement ou à temps partiel.

Seuls les décrets de convention collective et les conventions collectives ont été utilisés pour identifier les différences quant au statut des travailleurs. Or, devant les écarts observés entre les conditions de travail caractérisant chaque moitié de la main-d'oeuvre – écarts qui sont en partie la résultante des mécanismes qui déterminent les conditions de travail des travailleurs – on peut se demander si les parties impliquées ont agi jusqu'ici en pleine connaissance de la situation. Les différences, parfois énormes dégagées des textes conventionnels relativement aux conditions de travail des travailleurs participant régulièrement ou partiellement à la population active représentent le résultat le plus surprenant de la recherche. Nous nous attendions à découvrir des différences entre les statuts de travail des différentes catégories de travailleurs ; cependant, nous n'anticipions pas une aussi grande inégalité. Traduite au niveau le plus général, la dévalorisation du statut des travailleurs occasionnels et à temps partiel constatée dans les conventions collectives, signifie la marginalisation de la moitié de la population active pour l'exécution d'un travail comparable, dans plusieurs cas, à celui de l'autre moitié !

L'analyse de la position des acteurs-intervenants au chapitre 11 ne permet guère d'espérer une amélioration, du moins à court terme, de la situation de cette portion, désormais importante, de la main-d'oeuvre. Du côté patronal, une plus grande diversification de la population active, exprimée en référence au temps partiel, est souhaitée. Toutefois, il nous semble que le patronat sous-estime les problèmes d'inéquité sociale qui accompagnent, du moins jusqu'à aujourd'hui, cette évolution. Du côté syndical, on reconnaît volontiers l'infériorité des conditions de travail de ceux qui travaillent à temps partiel ou sur une base occasionnelle. Partant de ce constat, toutefois, l'objectif prioritaire des syndicats semble être de défendre et de promouvoir le travail régulier à plein temps pour faire régresser, sinon disparaître, les situations de travail occasionnel et à temps partiel. C'est un objectif qui a pour effet de faire passer au

second plan l'amélioration du statut des travailleurs occasionnels et à temps partiel qui sont pourtant plus défavorisés, tout en étant désormais aussi nombreux que les travailleurs réguliers à plein temps. Aussi, une prise de conscience est-elle nécessaire, de part et d'autre, quant à l'injustice sociale et économique causée le plus souvent à ceux qui ne travaillent pas sur une base régulière et quant à l'importance de ce sous-groupe de travailleurs qui représente maintenant 50 % de la population active.

Cette prise de conscience de la part des agents socio-économiques, quels que soient par ailleurs les moyens utilisés pour la susciter, nous paraît d'autant plus importante qu'il est fort probable que ce clivage de la main-d'oeuvre en deux blocs à peu près égaux risque de se perpétuer dans l'avenir.

En effet, nous avons indiqué au chapitre 8 que de nombreux facteurs continueront dans l'avenir à soutenir une forte offre et demande d'emplois à temps partiel et occasionnels. Du côté de l'offre, il faut mentionner, notamment, la croissance prévisible du secteur tertiaire qui s'est avéré, dans le passé, être un pourvoyeur important de ce type d'emploi, en bonne partie pour des raisons fonctionnelles et structurelles qui ne perdront pas de leur importance dans l'avenir. Du côté de la demande, il faut voir quelles seront les principales sources de nouvelle main-d'oeuvre au cours de la prochaine décennie. Ce seront les jeunes et les femmes mariées de 25 ans et plus. Or, du côté des jeunes, l'apport le plus considérable pourrait résulter d'une augmentation substantielle du taux d'activité des jeunes de 15 à 19 ans, lequel est actuellement assez bas ; par conséquent, leur demande d'emploi sera principalement orientée du côté du travail occasionnel et à temps partiel de manière à combiner fréquentation scolaire et travail.

Quant aux femmes mariées, si l'on se fie aux tendances passées que nous avons analysées antérieurement, une proportion non négligeable d'entre elles continuera de rechercher du travail occasionnel ou à temps partiel, à la fois par choix délibéré en raison de l'absence de réseaux adéquats de support social à leur rôle familial. Enfin, il ne faut pas négliger les travailleurs de 55 ans et plus. Encore peu nombreux à travailler à temps partiel, leur nombre a néanmoins doublé depuis 1976 et, surtout, la proportion d'entre eux préférant ce type de travail s'est accrue, passant de 55 % en 1976 à 65 % en 1984. Ce phénomène n'est qu'une indication d'une évolution sociale et économique plus profonde. Socialement, la retraite signifie de moins en moins la déchéance ou l'antichambre de la mort, et de plus en plus la possibilité d'une seconde vie active. Économiquement, il y a maintenant 20 ans qu'on a commencé d'investir sérieusement dans la retraite avec le régime public de rentes et, depuis, les régimes privés se sont considérablement développés. C'est donc dire qu'au cours de la prochaine décennie, il y aura de plus en plus de gens qui auront les moyens de se retirer en tout ou en partie du marché du travail ; ce qui sera de nature à ajouter une nouvelle catégorie de main-d'oeuvre réclamant du travail à temps partiel.

Bien sûr, il y a aussi des facteurs qui devraient soutenir, dans l'avenir, une croissance de l'emploi régulier à plein temps. Ainsi, une partie non négligeable de la main-d'oeuvre à temps partiel aspire en fait à travailler à plein temps. Les données statistiques que nous avons analysées au chapitre 8 sont claires là-dessus. De même, plus les mesures de support social au rôle familial des femmes s'amélioreront, plus une proportion grandissante de celles-ci préférera travailler à plein temps. Enfin, il est possible qu'en réponse à une conjoncture future où la disponibilité de main-d'oeuvre sera plus faible qu'actuellement, les entreprises réorientent leur stratégie de manière à créer, dans l'avenir, une plus forte proportion d'emplois à plein temps afin de retenir davantage la main-d'oeuvre disponible.

Au total cependant, les facteurs à l'oeuvre, dans un sens comme dans l'autre, nous paraissent suffisamment puissants pour tendre à maintenir la situation actuelle où la population active se divise à peu près également entre des travailleurs réguliers à plein temps et des travailleurs occasionnels et à temps partiel, rendant ainsi improbable le retour à la situation des années 1950 où 70 % de la main-d'oeuvre était constituée de travailleurs réguliers à plein temps. En ce sens, il s'impose que les grands agents socio-économiques prennent pleinement conscience de cette situation de la population active et des problèmes d'équité et d'intégration sociale qu'elle pose.

D'autres défis attendent d'ailleurs ces derniers au cours des prochaines années. D'ici la fin du siècle, l'évolution du Québec sera vraisemblablement marquée par la perspective d'une certaine dépopulation ainsi que d'importants changements technologiques. Les effets de ces phénomènes sur la croissance de l'emploi sont l'objet de nombreux débats. Il nous a semblé que l'hypothèse la plus réaliste était qu'au total, entre 1981 et 1995, la croissance de l'emploi au Québec serait plus faible que par le passé, mais qu'elle devrait néanmoins s'aligner à peu près sur la croissance projetée aux États-Unis, compte tenu de l'interdépendance de nos économies. Or, il se trouve que la croissance de la main-d'oeuvre au cours de la même période sera de toute évidence beaucoup plus faible qu'au cours des deux dernières décennies. En effet, même en supposant des taux d'activité

considérablement accrus chez les jeunes et chez les femmes adultes ainsi qu'une amélioration de notre solde migratoire international, l'augmentation nette de la population active québécoise, entre 1982 et 1995, se situerait à environ 16 %. C'est moins de la moitié de l'augmentation que nous avons connue au cours de la seule décennie 1971-1981. Par conséquent, il nous est apparu vraisemblable de considérer l'hypothèse d'une certaine pénurie de main-d'oeuvre dans les dernières années de la période considérée.

Quoiqu'il en soit, la conjoncture reliée aux changements technologiques, à la dépopulation anticipée et à la faible croissance de la main-d'oeuvre, débouchant éventuellement sur une certaine pénurie, suscitera une série de défis aux agents socio-économiques.

D'abord, il est à prévoir que le nombre de travailleurs à recycler dans l'avenir sera beaucoup plus important que par le passé, compte tenu de la réduction de l'emploi dans certains secteurs résultant des changements technologiques et des réactions à la plus faible croissance de la population. Certes, en se basant sur le passé, on aura tendance, dans certains secteurs, à gérer une partie de ce problème – la réduction de l'emploi – en favorisant la prise de retraire anticipée chez les travailleurs âgés. Toutefois, cette politique suppose une conjoncture où il y a une forte disponibilité de main-d'oeuvre sur le marché du travail comme ce qui fut le cas de la dernière décennie. Si, comme nous le pensons, c'est l'inverse qui se produit dans les années 1990, alors il faudra recourir davantage au recyclage intensif des travailleurs mis en chômage à cause de la décroissance de certains secteurs ou de changements technologiques et ce, en vue de favoriser leur maintien sur le marché du travail.

Il y a ensuite l'immigration. Notre scénario quant à la croissance de la main-d'oeuvre suppose qu'entre 1981 et 1995 le Québec augmente sensiblement sa performance des récentes années au plan de son solde migratoire international. Or dans les faits, notre bilan à cet égard risque de demeurer ce qu'il est actuellement pour quelques années encore en raison du taux élevé de chômage et de la perception encore largement répandue que l'afflux d'immigrants crée du chômage. Pourtant, il faudra bien changer d'idée un jour si l'on veut éviter le spectre de la dépopulation, d'une part, et faire face à une certaine pénurie de main-d'oeuvre, d'autre part. Il est fort probable que ce changement se produise au cours de la prochaine décennie ; ainsi, l'importance des contingents d'immigrants requis pour rattraper le retard accumulé nécessitera de nouvelles attitudes chez tous les agents socio-économiques pour faciliter l'intégration des immigrants dans les milieux de travail, condition indispensable à leur établissement durable au Québec.

Enfin, il est essentiel de rappeler, en terminant, le défi que représente la situation des femmes adultes actives sur le marché du travail. Elles constituent déjà près du tiers de toute la main-d'oeuvre. Le Québec aura un grand besoin de leur participation accrue au marché du travail dans l'avenir. Imaginons, par exemple, que d'ici 1995, le taux d'activité des femmes adultes demeure au même niveau qu'en 1981. La population active ne connaîtrait même pas alors une augmentation nette de 10 % ; ce qui conduirait, de toute évidence, à un problème dramatique de pénurie de main-d'oeuvre et de faible croissance économique. L'idée que les femmes au travail volent les emplois des hommes est ridicule, bien que malheureusement trop répandue. Leur participation au marché du travail favorise, au contraire, la croissance économique. L'augmentation de leur taux d'activité, dans l'avenir, rencontre cependant de nombreux obstacles auxquels il faudra résolument s'attaquer. Il y a d'abord l'amélioration des mesures de support social à leur rôle familial. Pensons, par exemple, au développement d'un réseau adéquat de garderies. Mais il y a aussi les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail même : discrimination dans l'accès à l'emploi, dans la rémunération, dans les possibilités de promotion, difficultés de toutes sortes à concilier vie professionnelle et vie familiale. Bien qu'il y ait certains pas de faits dans le sens de la création de garderies, de la lutte contre la discrimination en emploi et de l'adoption de certaines mesures d'action positive, il reste encore un long chemin à parcourir avant qu'on puisse dire que le marché du travail se soit vraiment adapté à la présence massive des femmes ainsi qu'aux particularités de leur situation dans la société.

Bibliographie

Acoca, V., Lachapelle, R., « Le travail à temps partiel au Québec : quelques aspects socio-économiques », *Le marché du travail*, vol. 1, no. 17, 1980.

Andreassen, A.J., Saunders, N.C., See, B.W., « Economic Outlook for the 1990's : Three Scenarios for Economic Growth », *Monthly Labor Review*, nov. 1983.

Bangoura, S., « Un aperçu sur les conditions d'embauche des travailleurs précaires en 1982 », *Travail et Emploi*, no 18, 1983.

Baril, J., Lewis, N., « Le travail à temps partiel ; une présentation de l'ensemble de la question », *Le marché du travail*, vol.3 no 11, 1982.

Barou, Y., Peronnet, F., Rocherieux, F. « Réduire la durée du travail : analyse macro-économique et enjeux sociaux », *Travail et Emploi*, no 13, 1982.

Becker, G., *Human Capital*, Columbia University Press, N.Y. 1969.

Béland, P., Lachapelle, R., « Prévisions de demande et d'offre par profession », dans Montmarquette, C., Houle, R., *Les ressources humaines et la croissance économique*, Cahiers de l'ACFAS, no 23, Montréal, 1984.

Bernier, C., David, H., *Le travail à temps partiel*, Institut de recherche appliquée sur le travail, Montréal, 1983.

Berthelot, G., « Le travail temporaire », *Analyse et prévision*, Vol. 11, no 4, 1971.

Boyer, R., *Les transformations du rapport salarial dans la crise* : une interprétation de ses aspects économiques et sociaux, CEPREMAP, 1981.

Bosworth, D., Dawkins, P., « Women and Part-Time Work », *Industrial Relations Journal*, Vol. 13, no 3, 1982.

Brody, M., « The Labor Showdown of the Decade », *Fortune*, 16 avril 1984.

Broudée, P., Espenasse, J.M., « Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre », *Travail et Emploi*, octobre 1980.

Bureau de la Statistique du Québec, *Perspectives provisoires de la population selon le sexe et l'âge, Québec 1981-2001*, Québec, août 1983.

Bureau de la Statistique du Québec, *Travail à temps partiel au Québec : caractéristiques et intérêt pour ce type d'emploi*, Québec, 1983.

Caire, G., « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », *Sociologie du travail*, Vol. 24, no 2, 1982.

Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, Ottawa, 1983.

Commission de la Culture, *Etude de l'impact culturel, social et économique des tendances démographiques actuelles sur l'avenir du Québec comme société distincte*, Assemblée nationale, Québec, septembre 1985.

Conseil Canadien du développement social, *Perceptions nouvelles du travail*, Ottawa, 1974.

Conseil des Affaires sociales et de la Famille, *Objectif : Santé*, Québec, 1984.

Conseil des Affaires sociales et de la Famille, *Durée ou qualité de vie ?*, Québec, 1983.

Conseil du statut de la femme, *Le travail à temps partiel : une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi ?*, Québec, 1982.

Conseil économique du Canada, *Des travailleurs et des emplois : une étude du marché du travail au Canada*, Ottawa, 1976.

Copperman, L.F., Frederick, D.K., *Adjusting to an Older Work Force*, Van Nostrand Reinhold Company, N.Y., 1983.

Daly, P.A. « Unpaid Family Workers : Long-Term Decline Continue », *Monthly Labor Review*, Octobre 1982.

Daune-Richard, A.M., « Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein des lignées féminines », *Travail et Emploi*, no 17, 1983.

Davaine, M., « L'insertion des jeunes en période de sous-emploi : réalités et représentations », *Travail et Emploi*, no 14, 1982.

De Maillard, J., Mandroyau, P., Plattier, J.-P., Priesthley, T., « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi », *Droit social*, nos 9-10, 1979.

Doeringer, P.B., Piore, M.J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., 1971.

Emploi et Immigration, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, 1981.

Edwards, R., Reich, M., Gordon, D. (eds), *Labor Market Segmentation*, Lexington Books, Mass., 1975.

Etzioni, A., Jargowsky, P., « High Tech, Basic Industry, and the Future of the American Economy », *Human Ressource Management*, Vol. 23, no 3, 1984.

Fossaert, R., « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique ? », *Droit social*, nos 7-8, 1981.

Frossard, M., « Crise et cessations anticipées d'activité : une comparaison internationale », *Travail et Emploi*, no 16, 1983.

Fullerton, H.N., Tschetter, J. « The 1995 Labor Force : A Second Look », *Monthly Labor Review*, nov. 1983.

Grossin, W., « Le temps de travail des salariés : vers une diversification des statuts », *Le travail humain*, Vol. 46, no 2, 1983.

Guilloteau, J.-F., Jean, D., « Les travailleuses à domicile dans le vêtement pour dames », *Le marché du travail*, Vol. 2 no 11, 1981.

Guilloteau, J.-F., Jean, D., *Le travail à domicile dans le vêtement pour dames*, Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 1982.

Humphries, J. *Part-time Work*, Kogan Page, London, 1983.

Jolivet, T. « La réduction de la durée du travail est-elle créatrice d'emploi ? », *Relations industrielles*, Vol. 38, no 1, 1983.

Kergoat, D., « Les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, no 21, 1984.

Lewis, N. *Les travailleurs âgés : examen de littérature*, Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 1980.

Lachapelle, R., Gauthier, H., « Evolution démographique et marché du travail au Québec », dans Montmarquette, G., Houle, R., *Les ressources humaines et la croissance économique*, Cahiers de l'ACFAS, no 23, Montréal, 1984.

Limon, D., « La désaffection du travail ouvrier », *Projet*, no 95, 1975.

Levitaii, S.A., Johnson, C.M., « The Future of Work : Does it Belong to Us or to the Robots ? », *Monthly Labor Review*, septembre 1982.

Lipsig-Mummé, C., « La renaissance du travail à domicile dans les économies développées », *Sociologie du travail*, vol. 25, no 3, 1983.

Lux, A., « Un Québec qui vieillit : perspectives pour le XXIe siècle », *Recherches sociographiques*, sept.-décembre 1983.

Lyon-Caen, G., « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Droit social*, nos 9-10, 1980.

Mathews, G., *Le choc démographique*, Boréal Express, Montréal, 1984.

Morrison, M.H., « The Aging of the U.S. Population : Human Resource Implications », *Monthly Labor Review*, mai 1983.

Norwood, J.L., « Labor Market Contrasts : United States and Europe », *Monthly Labor Review*, août 1983.

Odiorne, G.S. « Human Resources Strategies for the Nineties », *Personnel*, nov. 1984.

Or, W., « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, no 6, 1962.

Peitchinis, S.G., *The Canadian Labour Market*, Oxford University Press, Toronto, 1975.

Personick, V., « The Job Outlook Through 1995 : Industry Output and Employment Projections », *Monthly Labor Review*, nov. 1983.

Piore, J.J. « Labor Market Segmentation Theory : Critics Should Let Paradigm Evolve », *Monthly Labor Review*, avril 1983.

Piore, M.J., (ed) *Unemployment and Inflation, Institutionalist and Structuralist Views*, M.E. Sharpe, N.Y., 1979.

Piore, M.J., « Dualism in the Labor Market », *Revue Economique*, no 1, janvier, 1978.

Puel, H., « Travail et Mode de vie : l'action des acteurs sociaux sur les transformations des formes d'emploi », *Travail et Emploi*, no 16, 198 .

Puel, H., « Emploi typique et représentation du travail, *Droit social*, nos 7-8, 1981.

Rettenbach, B., « Diversité des formes juridiques de travail et restructuration des entreprises », *Travail et Emploi*, juin 1979.

Riche, R.W., Hecker, D.E., Burgan, J.U., « High Technology Today and Tomorrow : a Small Slice of the Employment Pie », *Monthly Labor Review*, nov. 1983.

Rousselet, J., *L'allergie au travail*, Seuil, Paris, 1974.

Sartin, P., « Le travail à temps partiel ; *Relations industrielles*, vol. 36, no 2, 1981.

Secrétariat au Développement culturel et social, *Réflexions sur les aménagements au temps de travail*, Québec, 1984.

Secrétariat au développement social, *L'évolution de la population du Québec et ses conséquences*, Gouvernement du Québec, février 1984.

Secretary of State for Public Health, Education and Social Affairs, *Work in America*, Washington, D.C., 1972.

Shaver, F., *Travail à temps partiel : avantages restreints*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1982.

Sorrentino, C., « International Comparisons of Labor Force Participation, 1960-81 », *Monthly Labor Review*, février 1983.

Unwin, G., *Industrial Organization in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, Cass., London, 1957.

White, J., *Les femmes et le travail à temps partiel*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1983.